

CADERNO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Coordenação:

LILIAN ROSE LEMOS ROCHA

FERNANDO MACIEL

ISRAEL ROCHA LIMA MENDONÇA FILHO

DANIEL RIBEIRO DOS SANTOS CORREA

RICARDO VICTOR FERREIRA BASTOS

CADERNO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

DIREITO COLETIVO *do trabalho*

Coordenação

Lilian Rose Lemos Rocha

Fernando Maciel

Israel Rocha Lima Mendonça Filho

Daniel Ribeiro dos Santos Correa

Ricardo Victor Ferreira Bastos

Brasília
2019

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA - UniCEUB

Reitor

Getúlio Américo Moreira Lopes

INSTITUTO CEUB DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO - ICPD

Diretor

João Herculino de Souza Lopes Filho

Diretor Técnico

Rafael Aragão Souza Lopes

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Coordenadora

Lilian Rose Lemos Rocha

Diagramação

Biblioteca Reitor João Herculino

Capa

UniCEUB

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Caderno de pós-graduação em direito : direito coletivo do trabalho /
coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] – Brasília: UniCEUB :
ICPD, 2019.

101 p.

ISBN 978-85-7267-000-5

1. Direito do trabalho. I. Centro Universitário de Brasília. II. Título.

CDU 34:331.1

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Reitor João Herculino

Centro Universitário de Brasília – UniCEUB

SEPN 707/709 Campus do CEUB

Tel. (61) 3966-1335 / 3966-1336

A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	03
--	----

ANA CRISTINA SÁ DE MELLO

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A REFORMA TRABALHISTA: A NOVA SISTEMÁTICA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO À LUZ DA LEI 13.467/2017.....	24
--	----

CAIO DA CUNHA REZENDE

UMA ABORDAGEM PRINCIPIOLÓGICA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO PARA COMPREENDER O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO E UM IMPORTANTE QUESTIONAMENTO: HÁ O PLENO EXERCÍCIO DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL	46
--	----

DAYANE MARIA VIEIRA RAMOS

(IM)POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO	69
---	----

MARCO ANTONIO FERNANDES MENDONÇA

O FUTURO DO SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO APÓS A REFORMA TRABALHISTA	86
--	----

PATRÍCIA DO NASCIMENTO DELGADO

A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

THE PREVALENCE OF THE NEGOTIATION ON LEGISLATION IN THE LIGHT OF THE FEDERAL CONSTITUTION OF 1988

Ana Cristina Sá de Mello¹

RESUMO

Neste artigo analisa-se a ampliação da prevalência do negociado sobre o legislado, por força da Lei 13.467/17. Aborda-se a globalização e consequências no Direito do Trabalho. Em seguida, considera-se as críticas ao negociado versus o legislado. Após, questiona-se alguns traços autoritários remanescentes na Constituição de 1988. Por último, discute-se o tema à luz da Carta Maior e de Convenções da OIT. Conclui-se que a ampliação da prevalência do negociado sobre o legislado padece de incompatibilidade com a Constituição e com as Convenções Internacionais. Mostra-se a necessidade de uma reforma sindical, que garanta a representatividade dos trabalhadores e o equilíbrio de forças.

Palavras-chaves: Reforma trabalhista, Constituição Federal, negociação coletiva.

ABSTRACT

In this article, we analyze the expansion of the prevalence of the negotiated over the legislated, by force of Law 13,467/17. We approach globalization and consequences in the Labor Law. Next, we consider the criticism over the negotiated versus the legislated. After, some questions are raised about a few remaining authoritarian traces in the Constitution of 1988. Lastly, we discourse about the theme under the light of the Constitutional Law and of the ILO Conventions. We conclude that the expansion of the prevalence of the negotiated over the legislated suffers from incompatibility with the Constitution and with the International Conventions. We show the necessity of a union reform, so that the representation of the workers and the equilibrium of forces are assured.

Keywords: Labor reform, Federal Constitution, collective bargaining.

¹ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília - UniCEUB. E-mail: anacris.sa@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

A atual crise econômica no Brasil teve início nos meados de 2014 e se agravou nos últimos anos, com recessão, inflação em alta, aumento do desemprego, dívida elevada, queda de investimentos e instabilidade política. Diante desse cenário, a referida crise tem repercutido de forma intensa no mercado de trabalho.

As classes políticas dominantes apontam a inevitabilidade de reformas previdenciária, fiscal e trabalhista como solução para o aumento de investimentos, a criação de empregos e o crescimento econômico.

O Direito do Trabalho, por estar relacionado à economia, não fica alheio às transformações político-sociais do país. É sabido que o Direito vive em constante evolução, buscando se aperfeiçoar, para acompanhar as necessidades sociais. O Direito do Trabalho, por sua vez, não poderia ficar inerte perante as urgências sociais que acometem a estrutura econômica do Brasil.

Nesse contexto de crise econômica, surge a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que veio desregulamentar e flexibilizar as condições de trabalho com o pretexto de desonerar o empregador, diminuir o desemprego e atenuar a crise econômica.

Uma das principais críticas à Reforma Trabalhista gira em torno de déficit democrático, pela ausência de consultas e discussões sociais ampliadas, em especial com as categorias atingidas, o que compromete sua legitimidade. Os diálogos e debates entre Estado, representantes dos trabalhadores e dos empregadores, no que se refere ao âmbito do trabalho, consistem em compromisso internacional assumido pelo Brasil, nos termos da Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho. A inobservância desse preceito, atribui à Reforma Trabalhista vício em seu próprio procedimento.²

² NOTA TÉCNICA Nº 06 DE 04 DE MAIO DE 2017. Ministério Público do Trabalho.

Nossa Constituição Federal de 1988 se institui como Estado Democrático de Direito, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos da sociedade brasileira. Os artigos 7º e 8º e incisos, dispõem sobre o direito mínimo aos trabalhadores, que somados às instituições e associações do direito coletivo funcionam como instrumento de melhoria da condição social do trabalhador e efetividade de seus direitos fundamentais. Porém, na realidade, o grande obstáculo para a efetivação e preservação dos princípios, direitos e garantias fundamentais da Constituição, se encontra nos efeitos do fenômeno chamado globalização, que relativiza conceitos e direitos, tornando vulnerável os direitos fundamentais sociais.

O significado mais profundo transmitido pelo conceito de globalização para Bauman é o de “caráter indeterminado, indisciplinado e de autopropulsão dos assuntos mundiais: a ausência de um centro, de um painel de controle, de uma comissão diretora, de um gabinete administrativo.”³ Entende a globalização como uma ‘nova desordem mundial’. E ao comparar a ideia de universalização com globalização, afirma que aquela transmitia a esperança, a intenção e a determinação de se produzir ordem. Ou seja, a universalização tinha a ideia de tornar o mundo diferente e melhor do que fora e de expandir a transformação e a melhoria em escala global.

Em seguida, Bauman afirma que o tripé da soberania (militar, cultural e econômico) dos Estados foi abalado pela globalização, sendo que a perna mais afetada foi a econômica. Para preservar sua capacidade de policiar a lei e a ordem, as nações-estados tiveram que buscar alianças e entregar voluntariamente fatias cada vez maiores de sua soberania. E, como consequência, os mercados financeiros globais “impõem suas leis e preceitos ao planeta”. Para o sociólogo, a globalização “nada mais é que a extensão totalitária de sua lógica a todos os aspectos da vida”. As nações-estados não têm recursos

³ BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999, p. 67.

suficientes nem mecanismos para resistir à pressão imposta por esses mercados globais, especialmente os países em desenvolvimento.⁴

O Brasil passa no momento por crises de ordem política e econômica. Segundo Fincato e Felten, no capitalismo, a crise política ocorre por uma série de divergências entre partidos políticos, que se contrapõem ao governo, relacionada a um declínio do sistema administrativo do país, estado ou município. Pode também ser desencadeada por um golpe ou revolta popular. Já a crise econômica designa um grave e inesperado distúrbio no equilíbrio econômico, instabilidade da oferta-procura de produtos e serviços, e de oferta-procura de capital, que encerra na oscilação de preços e custos.⁵ Portanto, a crise econômica alcança diretamente o ser humano, porque atinge o trabalho.

Essa pressão dos mercados financeiros globais, ditando regras a respeito de como um país deve se portar diante de suas crises, tem como efeitos negativos a concentração de riqueza em países desenvolvidos, a devastação ambiental, principalmente, em países periféricos, o desemprego em massa, a exploração de matéria-prima e mão de obra barata, a exclusão dos direitos trabalhistas, previdenciários, entre outros.

Por outro lado, a globalização tem como aspecto positivo a diminuição das distâncias por meio do avanço tecnológico dos meios de transportes e das tecnologias da informação. Ou seja, as trocas de informação, circulação de produtos, serviços e pessoas ocorrem de modo mais célere. Com efeito, a contribuição da expansão das empresas multinacionais possibilitou uma integração mais eficaz entre diversos países, facilitando às empresas a criação de filiais em quase todas as partes do mundo.⁶

⁴ BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999, p. 73.

⁵ FINCATO, Denise e FELTEN, Maria Cláudia. *Reforma Trabalhista: Contribuição Sindical Facultativa e Futuro dos Sindicatos no Brasil*. Revista Magister de Direito do Trabalho, ano XIV, nº 81, 2017, p.20.

⁶ VELA, João Marcelo. *Globalização*. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/geografia/globalizacao/>> Acesso em: 22/9/2018.

Nosso país não se exclui desse modelo globalizado e está submetido à referida pressão citada por Bauman. Ou seja, nosso país adotou esse modelo de mercado, e, como consequência, as reformas iminentes podem resultar em retrocesso aos moldes da Revolução Industrial.

2 CRÍTICAS À REFORMA TRABALHISTA

Maurício Godinho Delgado afirma que a Reforma Trabalhista não respeitou o patamar jurídico adotado na Constituição da República, ao contrário, simplesmente fez emergir o padrão jurídico sepultado há décadas, qual seja a desmedida prevalência do poder econômico sobre a relação de emprego.⁷ De outra parte, há setores conservadores ligados à indústria e ao mercado financeiro que veem aspectos positivos da reforma trabalhista, principalmente na prevalência do negociado sobre o legislado.

Um dos pontos defendidos pela Confederação Nacional da Indústria foi que o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988 reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como um dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, porém o processo de negociação coletiva enfrenta ambiente de insegurança jurídica, pois cláusulas coletivas são frequentemente anuladas na Justiça do Trabalho, sob o fundamento de que os direitos trabalhistas não podem ser objeto de negociação coletiva.

A Confederação Nacional da Indústria entende que:

Os baixos índices de criação de postos de trabalho preocupam e indicam que, cada dia mais, o embate capital versus trabalho está ultrapassado. Na verdade, o que está em pauta é a questão da inclusão em contraposição à exclusão. Em suma, trata-se de obter o efetivo alinhamento entre os interesses sociais e os econômicos. Para compatibilizar esses dois fatores, nada mais indicado do que negociar, ajustar, adequar. Relações de trabalho condizentes com a realidade e com as necessidades das pessoas e das empresas são cruciais. Para alcançar esse estágio, um poderoso instrumento de diálogo e de entendimento. Pela negociação, eles superam conflitos e

⁷ DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13467/2017*. 2ª ed. São Paulo, LTr, 2018.

chegam a termos que equilibram os interesses levados à mesa. Especialmente em momentos de crise, é conversando que se criam condições para que uma empresa atravesse a tormenta, atendendo aos anseios comuns e mantendo o negócio em atividade.⁸

Entre outros argumentos comumente utilizados para a prevalência do negociado sobre o legislado tem-se que o direito assim regulamentado seria mais agilmente adaptado às realidades econômicas em permanente mutação, atendendo-se diretamente ao interesse das partes, empregadores e trabalhadores, sem a intermediação lenta do processo legislativo ou da construção da jurisprudência. Esse argumento pode ter alguma pertinência, mas existem premissas que precisam estar presentes para validá-lo, como a reforma sindical.

Outro exemplo muito utilizado pelos doutrinadores para ilustração da prevalência do negociado sobre o legislado é o Tema 152 da Tabela de Repercussão Geral (renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária), em que o Supremo Tribunal Federal validou cláusula de norma coletiva instituidora de quitação genérica do contrato de trabalho por meio de adesão a PDV e admitiu a prevalência do negociado sobre o legislado:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a

⁸ BRAMANTE, Ivani Contini. *Reforma trabalhista: prevalência do negociado sobre o legislado*. In: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org). *Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 135-145.

autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: "A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado". (RE Nº 590415, Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, j. 30-4-2015, Dje divulg 28-5-2015, public 29-5-2015).⁹

Todavia, Souza Júnior e outros ressaltam que, no RE 590.415-SC, o STF validou a negociação coletiva baseando-se nas seguintes premissas:

a) o acordo coletivo teve ampla participação dos empregados e continha vantagens em contrapartida da quitação geral do contrato; b) havia opção do trabalhador aderir ou não à condição ajustada; c) tratando-se de direito coletivo do trabalho não se configura a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho; d) a autonomia coletiva da vontade não se sujeita aos mesmos limites da autonomia individual; e) o artigo 7º, XXVI, da CF permite que os trabalhadores formulem normas que regerão suas próprias vidas.¹⁰

⁹ BRAMANTE, Ivani Contini. *Reforma Trabalhista: prevalência do negociado sobre o legislado*. In: Reforma Trabalhista em Debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho. Juliane Caravieri Martins, Magno Luiz Barbosa e Zélia Maria Cardoso Montal (organizadores). São Paulo: LTr, 2017, p. 137.

¹⁰ SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de, SOUZA, Fabiano Coelho de, MARANHÃO, Ney e NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. nº 808/2017*. 2ª ed. São Paulo: Rideel, 2018, p.337.

Por outro lado, Ricardo José Macêdo de Brito Pereira¹¹ afirma que a Lei 13.467/2017 reformulou a relação entre negociação coletiva e lei, atribuindo preferência àquela, mas a Reforma Trabalhista não abordou os diversos problemas estruturais que dificultam uma negociação autêntica, baseada em concessões recíprocas e não em determinação do mais forte.

Tendo em vista que a Lei 13.467/2017 foi aprovada em tempo recorde, 7 meses, com *vacatio legis* de 120 dias para adaptação de todos às novas normas, pode-se vislumbrar que os problemas estruturais da negociação observados acima serão uma realidade.

Diante desse cenário, analisar-se-á a implicação da prevalência do negociado sobre o legislado no modelo sindical brasileiro e seus reflexos na Constituição Federal de 1988.

3 DO AUTORITARISMO À SEMILIBERDADE SINDICAL

Antes da promulgação da atual Constituição Federal de 1988, a regulação da organização sindical no Brasil foi marcada pela intervenção do Estado nas relações coletivas de trabalho, influenciada pela doutrina corporativista e com forte caráter autoritário, com o objetivo de controlar as entidades sindicais. Contudo, com a implementação do Estado Democrático de Direito pela atual Constituição, ainda se encontram resquícios característicos do corporativismo estatal nos sindicatos.

Na primeira metade do século XX, segundo Massoni e Columbu, inúmeros países vivenciaram experiências corporativistas, fundadas numa visão orgânica da sociedade com o intuito de solucionar a crise econômica daquele momento. O corporativismo comprometia-se a inserir na ordem econômica o princípio da organização, em substituição do conceito do lucro individual. O Estado adquiriu

¹¹ PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Brito. *A liberdade sindical no contexto do direito internacional dos direitos humanos. A centralidade do direito e os desafios à sua efetivação*. In: Estudos Aprofundados MPT Ministério Público do Trabalho. Vol. 3. Salvador, JusPODIVM, 2017.

uma forma unitária de solidariedade e, assim, constituiu-se no meio de organização de cada ramo de produção.¹²

O modelo sindical corporativista-estatal, no Brasil, surgiu com o Estado Novo Vargasista, e contemplava todos os elementos deste momento autoritário: unicidade sindical, proibição de greve, controle estatal do funcionamento dos sindicatos, através do enquadramento sindical obrigatório, poder normativo como forma de solução de conflitos coletivos de trabalho e, finalmente, a representação classista da Justiça do Trabalho. Assim, os sindicatos atendiam o interesse público e não os verdadeiros interesses dos trabalhadores.

A edição da Constituição de 1988 trouxe alguns elementos democráticos, como o reconhecimento do direito de greve, artigo 9º e parágrafos, uma suposta liberdade sindical, artigo 8º e incisos, e o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, artigo 7º, XXVI. Contudo, paradoxalmente, manteve dois elementos típicos do corporativismo sindical: a unicidade, consistente na manutenção da proibição de coexistência de mais de um sindicato por categoria na mesma base territorial, e a contribuição sindical compulsória (mitigada com a nova redação dos artigos 578, 579, 587 e 602 da CLT, dados pela Lei nº 13.467/2017).

A unicidade sindical trouxe, a reboque, um outro elemento. Embora a Constituição seja expressa no sentido de que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato e vede ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, ressalva o registro no órgão competente. Esse registro se dá pelo controle das “categorias profissionais”. A atividade verdadeiramente cartorial do registro sindical, sem o qual o sindicato não é reconhecido, manteve uma boa dose de controle estatal por meio do enquadramento sindical e, inclusive, tem sido objeto de denúncias de corrupção, com a suposta venda destes registros.

¹² MASSONI, Túlio de Oliveira e COLUMBU, Francesca. *Por uma concepção democrática de categoria sindical*. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, v.159, ano 40, 2014, p. 162.

A contribuição obrigatória, verdadeiro imposto direcionado diretamente aos sindicatos, conjugado com o princípio da unicidade, produziu o efeito contrário à unicidade. Ao invés de concentração o que se tem visto é a fragmentação constante de sindicatos, que se desdobram em inúmeras categorias. Esta conjugação vinha fazendo surgir milhares de sindicatos inexpressivos.¹³

Massoni e Columbu entendem que as alterações realizadas na estrutura sindical com o advento da Constituição de 1988 foram “meramente epidérmicas; e a transição democrática, por consequência, foi incompleta. Os sindicatos obtiveram autonomia perante o Estado, mas os trabalhadores não conseguiram plena liberdade de organização.”¹⁴

Desse modo, o discurso que defende, ainda hoje, no Brasil, a manutenção da unicidade sindical sob a pretensão de supostamente “proteger” a classe trabalhadora da supressão de entidades sindicais inexpressivas, no entender de Massoni e Columbu, é autoritário e falacioso. Esse discurso impossibilita a voz dos próprios trabalhadores, diretamente interessados. Ou seja, estimula o prolongamento entre nós de um modelo sindical de subordinação da classe trabalhadora que gera um sindicalismo de “cofres cheios e assembleias vazias”.

Todavia, na prática, a possibilidade ou não dos trabalhadores escolherem o sindicato que os represente é decisão que, com a EC 45/2004, transferiu-se do Ministério do Trabalho para a Justiça do Trabalho. Para Massoni e Columbu, mudam-se os sujeitos, mas permanece a regra, qual seja, a criação de um sindicato não é dada pela vontade do grupo que se auto-organiza, mas sim pelo poder de um terceiro (juiz), que interpreta a organização desconsiderando a autonomia privada coletiva das partes. A solução para melhorar esses problemas pontuais acerca da plena liberdade de organização estaria na reforma sindical.

¹³ MASSONI, Túlio de Oliveira e COLUMBU, Francesca. Por uma concepção democrática de categoria sindical. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, v. 159, ano 40, 2014, p. 170.

¹⁴ MASSONI, Túlio de Oliveira e COLUMBU, Francesca. *Por uma concepção democrática de categoria sindical*. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, v.159, ano 40, 2014, p. 165.

Renan Bernardi Kalil também entende que a unicidade sindical é o maior limitador à liberdade sindical no país. E corrobora sua tese com a manifestação do Supremo Tribunal Federal (julgamento do RE 310811, em que a relatora foi a Ministra Ellen Gracie) e o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho – OIT (verbete nº 314 da Recopilação de Decisões e Princípios do referido Comitê).¹⁵

Muitas são as críticas a esses resquícios autoritários que ainda insistem em permanecer presentes em nossa atual Constituição. Todavia, a negociação coletiva ganhou relevo com a sua previsão no artigo 7º, inciso XXVI, e com a obrigatoriedade da participação das entidades sindicais nos processos negociais, no artigo 8º, inciso VI. Assim, considerando-se a autonomia privada coletiva, que reconhece a elaboração de normas pelos atores sociais aplicadas aos contratos de trabalho de todos os seus representados, bem como a interpretação do *caput* do artigo 7º com o inciso XXVI do próprio dispositivo, constata-se há algum tempo a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o contido nas cláusulas coletivas seja mais vantajoso para o trabalhador do que o previsto em Lei.

4 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

O valor social do trabalho é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. No artigo 1º, inciso IV, da Carta Maior, o valor social do trabalho merece reflexão com o previsto no artigo 193 da mesma Constituição,

¹⁵ CONSTITUCIONAL. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. BASE TERRITORIAL. REGISTRO. PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. ARTIGO 8º, II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. O princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal, é a mais importante das limitações constitucionais à liberdade sindical. 2. A Corte de origem negou declaração de exclusividade de representação para fins de registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, por concluir pela dificuldade de identificação da categoria a ser representada. 3. Rever a decisão recorrida demanda revolvimento das provas carreadas aos autos, cujo procedimento não tem lugar na via extraordinária, ante o óbice da Súmula STF 279. Precedentes. 4. Agravo regimental improvido. (STF - RE: 310811 SP, Relator: ELLEN GRACIE, Data de Julgamento: 12/05/2009, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-104 DIVULG 04-06-2009 PUBLIC 05-06-2009 EMENT VOL-02363-04 PP-00661). KALIL, Renan Bernardi. *Negociado sobre o legislado e a estrutura sindical brasileira*. In: Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”. Cláudia Honório e Paulo Joarês Vieira (organizadores). Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 138.

pois os dois preceitos demonstram a relevância que o trabalho possui para a sociedade.

A importância do trabalho é um dos fatores que leva a sociedade à produção de riquezas. Segundo João Batista Berthier Leite Soares, a existência de recursos naturais, de investimentos, de infraestrutura, de livre iniciativa e de trabalho são os elementos necessários para a atividade produtiva, o que possibilita à sociedade sua existência e organização. Desse modo, cumpre ressaltar que tais riquezas produzidas, se compartilhadas entre todos, em conformidade com a justiça social, proporciona uma concepção econômica e ética à sociedade.¹⁶

Nesse sentido, assegurar direitos sociais ao trabalhador, na ordem jurídica, é reconhecer sua participação no processo produtivo de riquezas, e assim, permitir que ele obtenha parte dos resultados econômicos, com a finalidade de lhe disponibilizar uma vida digna como cidadão integrante da sociedade.

A humanização do Direito do Trabalho compreende que o ser humano, ao buscar uma colocação no mercado de trabalho, não somente visa a sua sobrevivência e de sua família, mas também pretende encontrar o sentido de sua existência. Contudo, quando o trabalhador se acha em condições degradantes, isso o leva a não ver sentido em sua vida. Nesse contexto, entende-se que os direitos sociais pretendem muito mais do que garantir o denominado mínimo existencial.

A partir dessa perspectiva, Soares enumera nove princípios contidos nos direitos sociais garantidos pelo texto constitucional para a obtenção da referida humanização do Direito do Trabalho: 1) **Princípio da igualdade**, previsto no caput do artigo 7º da Constituição, e nos incisos XX, XXX, XXXI, XXXII; 2) **Proteção à família nas relações de trabalho** (licença-maternidade, licença-

¹⁶ SOARES, João Batista Berthier Leite. *A reforma trabalhista, as negociações coletivas e a Constituição da República*. In: Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a "reforma trabalhista". Cláudia Honório e Paulo Joarês Vieira (organizadores). Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 146.

paternidade, creches e pré-escola e salário família); 3) **Direitos mínimos na execução do contrato de trabalho**, previstos nos incisos IV (salário mínimo), V (piso salarial), VI (irredutibilidade salarial), VII (garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável); VIII (13º salário), IX (remuneração do trabalho noturno superior à do diurno), X (proteção do salário), XI (participação nos lucros), XXIII (adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas); 4) **Direitos próprios da execução do contrato de trabalho**, previstos nos incisos XIII (duração do trabalho não superior a 8 h diárias e 44 semanais, facultada compensação de horários e redução da jornada por acordo ou convenção coletiva), XIV (jornada de seis horas em turnos ininterruptos, salvo negociação coletiva), XV (repouso semanal remunerado), XVI (remuneração superior do serviço extraordinário), XVII (férias anuais remuneradas); 5) **Proteção ao desemprego**, previstos nos incisos I (proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa), II (seguro-desemprego), III (FGTS), XXI (aviso prévio), XXVII (proteção contra a automação). 6) **proteção do meio ambiente de trabalho**, previsto no inciso XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho). 7) **Proteção previdenciária**, prevista no inciso XXIV (aposentadoria) e XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho); 8) **vedação protetiva de acesso prematuro e indevido ao trabalho**, previsto no inciso XXXIII que estabelece a idade mínima para o trabalho; 9) **não retrocesso do direitos obtidos**, conforme estabelecido no *caput* do artigo 7º, pois todos estes direitos visam à melhoria da condição social dos trabalhadores.

A reforma trabalhista de 2017 veio ampliar mudanças já instituídas na lei e na prática das relações trabalhistas desde 1990. Ela se encontra inserida num contexto de flexibilização das relações de trabalho que, com o argumento de modernizar a legislação, diminui e retira direitos, resultando na vulnerabilidade do obreiro e incidindo de maneira negativa sobre a organização sindical.¹⁷

Assim, ao falar de flexibilização, Soares a conceitua como “modificação das condições de trabalho que implique supressão ou redução de direitos para

¹⁷ GALVÃO, Andréia e TEIXEIRA, Marilane Oliveira. *Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical*. In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. José Dari Krein et all (organizadores). Campinas, Curt Nimuendajú, 2018, p.156.

os trabalhadores”, e trata de duas noções apresentadas nas teses do professor Oscar Ermida Uriarte: a flexibilização condicionada e a incondicionada. A primeira é a eventual redução ou supressão de direitos do trabalhador, acompanhada por algum mecanismo compensatório em favor dos obreiros. A segunda é aquela em que o trabalhador sofre uma redução ou supressão de direitos sem que nada venha em contrapartida.

Neste ponto, Soares chama a atenção para um aspecto topográfico no direito à negociação coletiva. Ele observa que o inciso XXVI está inserido no artigo 7º da Constituição, como direito social, e vinculado à melhoria de vida para os trabalhadores. Não está inserido no artigo 8º. Se assim estivesse, poderia se entender que a negociação coletiva seria uma prerrogativa sindical ligada à liberdade sindical. Mas como o reconhecimento da negociação coletiva está disposto no artigo 7º, conclui-se que ele se encontra no contexto da melhoria das condições sociais e econômicas dos trabalhadores.

Prosseguindo seu raciocínio, enumera diversos pontos em que considera haver inconstitucionalidade da reforma trabalhista especificamente em relação ao chamado “negociado versus legislado”.

Em análise ao novo § 3º do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, Soares entende que o parágrafo tenta impor aos magistrados da Justiça do Trabalho uma interpretação de acordos coletivos e convenções coletivas que ignore o disposto na Constituição, considerando apenas os aspectos formais do resultado da negociação. Isto ofenderia a própria cláusula pétrea da separação dos poderes (artigo 60, §4º, da Lei Fundamental).

O artigo 8º, § 3º, da CLT, assim dispõe:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406/2002 (Código Civil) e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Acrescenta-se a este argumento o contido no inciso XXXV do artigo 5º da CF: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Ora, o que se pretendeu com esta nova redação foi excluir da apreciação do Poder Judiciário a análise do conteúdo de instrumentos coletivos que, eventualmente, afrontem a Constituição da República.

No que se refere ao novo artigo 611-A da CLT, alerta que este repete a desconstitucionalização da interpretação dos acordos coletivos e das convenções coletivas, o que significaria um retorno ao Direito Civil clássico e aos seus mecanismos tradicionais de validação dos negócios jurídicos. Assim, ele reafirma que a proteção constitucional do trabalho não pode ser afastada quanto da validação e interpretação de instrumentos negociais coletivos.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior, o contido no artigo 611-A importa em tese inconstitucional, pois se pretende impedir o exercício pleno do poder jurisdicional pela Justiça do Trabalho, considerando-se que, se a convenção é tratada como negócio jurídico, os vícios do consentimento e os limites do negócio jurídico são regulados pelo Código Civil. O legislador não poderia criar um “supernegócio jurídico”, descontextualizado do ordenamento legal e constitucional.¹⁸

O § 2º do artigo 611-A é a norma que mais evidencia não estar em questão a melhoria da condição social dos trabalhadores, uma vez que estabelece que “A inexistência de expressa indicação de contraprestações recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.”.

Trata-se de uma tentativa de legalização das flexibilizações incondicionadas, já que os trabalhadores podem perder direitos sem qualquer mecanismo compensatório. Tal nível de liberdade no negócio jurídico violaria até o que estabelece o Direito Civil, que impede a validade de negócio jurídico

¹⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A “reforma” trabalhista e seus reflexos no direito coletivo do trabalho*. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/5217/3335>> Acesso em: 28.09.2018.

em que as vantagens de uma parte são desproporcionais à situação da outra parte.

Comentando o mesmo § 2º, Souto Maior afirma que está claro que, apesar da afirmação de que não há risco para os direitos dos trabalhadores na implementação da prevalência do negociado sobre o legislado, o que se verifica é exatamente o contrário.

O § 4º do artigo 611-A preceitua que “Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição de indébito.” No entender de Soares, esta redação é mais uma imposição de flexibilização incondicionada que apenas favorece o lado mais forte da negociação. Em resumo, a lei declara válida a negociação coletiva que gera uma flexibilização incondicionada. Se, ao contrário, a flexibilização, via negociação coletiva, for condicionada, a anulação da cláusula redutora ou supressora do direito social legislado implica na anulação da eventual vantagem que os trabalhadores houvessem obtido no mesmo acordo coletivo ou convenção coletiva.

Por fim, pontua que o § 5º do artigo 611-A institui, na prática, um óbice à celeridade e à efetividade da jurisdição, pois estabelece um litisconsórcio necessário, em favor dos sindicatos signatários, relativa a toda e qualquer ação, individual ou coletiva, cujo objeto seja a anulação de cláusula de acordo coletivo ou de convenção coletiva.

Como se vê, são inúmeras as inconstitucionalidades apontadas, havendo afrontas a dispositivos e princípios da Constituição. Há dificuldades até mesmo de lógica jurídica, referindo-se a nova lei ao Direito Civil, mas contrapondo-se até mesmo ao que o Direito Civil dispõe sobre os pressupostos de validade do negócio jurídico.

5 O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO À LUZ DAS CONVENÇÕES 98, 151 E 154 DA OIT

Em fevereiro de 2017 foi divulgado o Relatório do Comitê de Peritos da OIT, sobre a aplicação da Convenção 98 e a então proposta de se estabelecer no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o estabelecimento de condições piores do que o garantido em lei.
19

Embora os comentários do Comitê de Peritos refiram-se aos projetos então em curso, aplicam-se perfeitamente ao que restou aprovado com a Lei 13.467/2017, que criou o artigo 611-A da CLT, face ao que dispõem as Convenções 98 e 154 da CLT: “(...) o comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei (...)”.

O relatório revela que não se trata de um tema novo na Organização Internacional do Trabalho, permeando a própria história das discussões que levaram às Convenções n. 98 e 154, pois está presente nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.

Textualmente, o relatório aponta que iniciativas que permitissem a redução da proteção social do trabalho através de negociação coletiva “seriam contrárias ao objetivo de promover a negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção”.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT), no curso do processo de tramitação da reforma trabalhista, apresentaram consultas sobre o tema ao Departamento de Normas da OIT, órgão referência para a discussão da aplicação das Convenções da referida organização. A resposta veio assim redigida por Corinne Vargha, Diretora do Departamento de Normas:

Primeiramente eu gostaria de salientar que a possibilidade de deixar de lado, pela negociação coletiva, previsões legais

¹⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos, NETO, Silvio Beltramelli e RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. *Temas da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, página 122.

estabelecendo proteção para os trabalhadores foi recentemente abordada pelo Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) no seu relatório de 2017, em referência à aplicação pelo Brasil da Convenção sobre Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, 1949 (n. 98). (...)

A esse respeito, o CEACR enfatizou que, embora previsões legislativas limitadas a respeito de aspectos específicos das condições de trabalho poderiam, em circunstâncias limitadas e por razões específicas, estabelecer que elas poderiam ser deixadas de lado pela negociação coletiva, a previsão estabelecendo que disposições da lei trabalhista em geral podem ser substituídas pela negociação coletiva seria contrária ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária e portanto confiava que o escopo e conteúdo do artigo 4 da Convenção n. 98 seria completamente levado em consideração durante o respectivo processo legislativo. À luz das informações apresentadas a respeito dos últimos andamentos do Projeto de Lei, parece que esses comentários permanecem completamente pertinentes.²⁰

Na consulta do Ministério Público do Trabalho alertou-se sobre a possibilidade de Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil terem sua aplicabilidade diminuída por meio de negociação coletiva, em face do disposto no então projeto de lei. A resposta, quanto ao aspecto, veio ainda mais incisiva:

A respeito de informação apresentada de que o Projeto de Lei enumera alguns direitos que não podem ser negociados sem fazer referência expressa a Convenções da OIT ratificadas, eu noto que, em resposta a uma correspondência da sua organização em 2002, o Escritório havia feito comentários sobre uma proposta similar em um Projeto de Lei anterior. A esse respeito eu lembro que Estados Membros têm a obrigação de garantir a efetiva aplicação de Convenções da OIT ratificadas não só na legislação, mas também na prática e, em consequência, acordos individuais ou coletivos não podem reduzir a proteção estabelecida nas Convenções da OIT em vigor no Brasil.²¹

Maurício Godinho Delgado afirma que as Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil, e a Declaração de Filadélfia (Declaração Relativa aos

²⁰ Porto, Lorena Vasconcelos. *Temas da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais*. Lorena Vasconcelos Porto, Silvio Beltramalli Neto, Thiago Gurjão Alves Ribeiro (org.). Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 128.

²¹ Porto, Lorena Vasconcelos. *Temas da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais*. Lorena Vasconcelos Porto, Silvio Beltramalli Neto, Thiago Gurjão Alves Ribeiro (org.). Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 128.

Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho), as quais se impõem à ordem jurídica brasileira, não evidenciam nenhuma compatibilidade com a possibilidade da negociação coletiva trabalhista transformar-se em instrumento de diminuição do valor do trabalho no direito trabalhista brasileiro.²²

Assim, sob a ótica das convenções ratificadas pelo Brasil, fica demonstrado que o negociado prevalece sobre o legislado apenas quando se estabelecem normas mais favoráveis ao trabalhador.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A globalização, como se mencionou, é um fenômeno mundial, que relativiza conceitos e direitos, tornando vulnerável os direitos fundamentais sociais para atender aos anseios dos mercados financeiros globais. A crise econômica acelera o processo de centralização e globalização do capital e traz como resultado políticas propostas ou impostas como solução pelas classes que representam os interesses do capital.

Nesse sentido, muitas decisões políticas e econômicas de um país são realizadas em face às regras do mercado financeiro global, não levando em consideração a soberania do próprio Estado. Por essa razão, a classe representativa do capital persiste argumentando a favor da instituição do negociado sobre o legislado como instrumento para enfrentar os efeitos da crise econômica, embora seja ainda muito cedo para se concluir pela sua eficácia ou ineficácia. Contudo, diante dos argumentos de ordem constitucional e fundados nas Convenções Internacionais de que o Brasil é signatário, é de se concluir que este não é um caminho juridicamente viável para enfrentar a crise.

²² DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei nº 13.467/2017*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 280.

Juristas e doutrinadores, por outro lado, receiam que a prevalência do negociado sobre o legislado signifique a hegemonia do interesse econômico das empresas, desequilibrando as relações de emprego. Há mesmo os que, diante deste poder econômico sem limites, temem o retorno de condições de trabalho pré-industriais.

Ao se analisar a história da liberdade sindical no Brasil, constatou-se ainda vigentes na atual Carta Maior resquícios autoritários do antigo modelo sindical, como a unicidade sindical, contribuição compulsória, esta mitigada pela atual Lei nº 13.467/2017. Inovou-se no reconhecimento da greve e das convenções e acordos coletivos de trabalho. Nesse contexto, constatou-se que a permanência da unicidade sindical continua inviabilizando a verdadeira e plena liberdade sindical. A não obrigatoriedade da contribuição não é suficiente se o trabalhador continua tendo apenas uma opção de sindicato para representa-lo. E como se disse, existem muitos sindicatos que não são representativos. Permanece a impossibilidade de o trabalhador escolher o sindicato que melhor lhe represente.

Por outro lado, não seria constitucional nem adequada aos compromissos internacionais a ampla liberdade de negociação em prejuízo de direitos já estabelecidos. Mas, ainda que fosse possível superar este impedimento, há que se discutir se a realidade sindical brasileira permite, com segurança, concluir que os sindicatos representam verdadeiramente os interesses da categoria e não os interesses da direção sindical e, até mesmo, os interesses patronais.

Contudo, não parece que seja possível, a curto prazo, vislumbrar o fim da unicidade sindical pois, mesmo sem a contribuição obrigatória, persistem interesses alheios aos dos trabalhadores, em especial de empregadores, que impedem que a discussão prossiga e evolua no Congresso Nacional, em que

pesem as diversas tentativas de se por fim a tal princípio paradoxal, conforme assinala Admilson Moreira Santos²³.

Por outro lado, além da unicidade, complementa Santos, ainda existem outros fatores que diminuem ou inviabilizam a melhor representatividade dos interesses dos trabalhadores. A ausência de regras claras que impeçam a influência patronal na escolha dos dirigentes sindicais, a perpetuação dos dirigentes sindicais em seus cargos, fazendo com que seu interesse seja a manutenção do cargo e não o interesse dos trabalhadores, ausência de mecanismos efetivos de fiscalização da aplicação dos recursos arrecadados pelo sindicato, todos estes fatores também contribuem para uma baixa representatividade sindical.

Juliana Ferreira de Moraes adverte para a necessidade de abolir de forma simultânea as incoerências do sistema sindical brasileiro, pois desequilibraria ainda mais o sistema a supressão de apenas um deles. Por exemplo, suprimir o imposto sindical, sem abolir a organização sindical por categoria, a unicidade sindical e a base territorial mínima, certamente resultaria em mais distorções, haja vista que os trabalhadores continuariam presos a sindicatos frágeis, com a situação agravada pela ausência de recursos financeiros.²⁴

Por outro lado, no que se refere ao negociado sobre o legislado, constatou-se que o texto constitucional sinaliza que o conteúdo das negociações coletivas deve primar pela criação de direitos que proporcionem a melhoria da condição social do trabalhador, e não em detrimento deste.

Portanto, verifica-se que a reforma trabalhista que pretende impor a prevalência do negociado sobre o legislado padece de vícios de inconstitucionalidade e descompasso com as Convenções internacionais de que o Brasil é signatário. Ademais, ainda que se admita a prevalência do negociado sobre o legislado como afirmação da autonomia do trabalhador, seria

²³ SANTOS, Admilson Moreira. *Pragmatismo na reforma sindical: Qual deve ser o foco?* Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7309>> Acesso em: 28.09.2018.

²⁴ MORAIS, Juliana Ferreira de. *Negociado sobre o legislado e a necessária reforma sindical*. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5187, 13 set. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/58983>>. Acesso em: 28.09.2018.

necessário promover uma profunda reforma sindical, que garantisse efetivamente a liberdade sindical e, dessa forma, fizesse com que o interesse dos trabalhadores estivesse em situação de equilíbrio com os interesses patronais.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Tradução Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BRAMANTE, Ivani Contini. *Reforma trabalhista: prevalência do negociado sobre o legislado*. In: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org). *Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 135-145.

DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei nº 13.467/2017*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

FINCATO, Denise e FELTEN, Maria Cláudia. *Reforma Trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil*. Revista Magister de Direito do Trabalho. Ano XIV, nº 81, Brasília: 2017.

GUNTHER, Luiz Eduardo e ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei nº 13.467, de 2017*. Adriana Cavalcante de Souza Schio (organizadora). São Paulo: LTr, 2018.

KREIN, José Dari, GIMENEZ, Denis Maracci e SANTOS, Anselmo Luis dos. *Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

LIMA, Carlos Eduardo de Azevedo et all. *Hermenêutica infraconstitucional da Lei nº 13.467/2017- Reforma Trabalhista*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

LOCATELLI, Aguinaldo. *Negociado sobre o legislado: critérios e elementos de validade à luz do ordenamento jurídico*. Revista de Direito do Trabalho, vol. 184. 2017, p. 121-142.

MASSONI, Túlio de Oliveira e COLUMBU, Francesca. *Por uma concepção democrática de categoria sindical*. In: Revista de Direito do Trabalho. Ano 40, vol. 159, 2014.

MASSONI, Túlio de Oliveira. *A prevalência do acordo coletivo de trabalho de Empresa no sistema das fontes do Direito do Trabalho*. In: Reforma Trabalhista em perspectiva: desafios e possibilidades. Zélia Maria Cardoso Montal, Luciana Paula de Vaz Carvalho (Organizadoras). São Paulo: LTr, 2018.

PEREIRA, Ricardo José M. de Brito. *A liberdade sindical no contexto do direito internacional dos direitos humanos. A centralidade do direito e os desafios à sua efetivação*. In: Estudos Aprofundados MPT. Élisson Miessa, Henrique Correia (organizadores). Salvador: Jus PODIVM, 2017.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *Temas da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais*. Brasília, Gráfica Movimento, 2018.

SOARES, João Batista Berthier Leite. *A reforma trabalhista, as negociações coletivas e a Constituição da República*. In: Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”. Cláudia Honório e Paulo Joarês Vieira (organizadores). Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de, SOUZA, Fabiano Coelho de, MARANHÃO, Ney e NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e Med. Prov. Nº 808/2017*. 2ª ed. São Paulo: Rideel, 2018.

VELA, João Marcelo. *Globalização*. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/geografia/globalização/>>. Acesso em: 22/9/2018.

MORAIS, Juliana Ferreira de. Negociado sobre o legislado e a necessária reforma sindical. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5187, 13 set. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/58983>>. Acesso em: 28 set. 2018.

SANTOS, Admilson Moreira. *Pragmatismo na reforma sindical: Qual deve ser o foco?* Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7309>> Acesso em: 28.09. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A “reforma” trabalhista e seus reflexos no direito coletivo do trabalho*. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/5217/3335>> Acesso em: 28.09.2018.

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A REFORMA TRABALHISTA: A NOVA SISTEMÁTICA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO À LUZ DA LEI 13.467/2017

THE CLASS NEGOCIATION AND THE LABORITE REFORM: THE NEWEST SYSTEMATIC OF THE NEGOTIATED OVER THE LEGISLATED IN REGARDS OF THE LAW 13.467/2017

Caio da Cunha Rezende¹

RESUMO

A Lei 13.467/2017 promoveu a mais recente e significativa reforma na legislação trabalhista vigente no Brasil, dando novos contornos ao cenário das negociações coletivas no país. As mudanças proporcionadas pela Reforma foram concebidas sob um discurso de modernização e valorização da autonomia negocial entre patrões e empregados, além do valer-se da ideia de viabilizar mecanismos de auto composição entre as partes. Durante o rápido período entre o projeto de lei aprovado e a vigência da norma, contudo, passou-se a notar que o cenário se afastava cada vez mais da premissa inicialmente estabelecida. O artigo se propõe a promover uma análise quanto ao impacto das alterações realizadas no contexto das negociações coletivas e seus limites, legais e constitucionais em discussão no Brasil.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, negociações coletivas, modernização.

ABSTRACT

The Law 13.467/2017 promoted the most recente e significant reform in the laborite legal sistem in Brazil, providing a new profile in class negotiations in the country. This changes provided by the Reform were conceived under a discouse of modernization e appreciation for the negotiating capacity between employers and employees, beyond perpetrates selfresolution's mechanisms. However, during the short time between the law project and its validity, a feeling that the initial premisses were no longer the same started to appear. This paper is an analysis about the impact of the changes in the class negotiations context, and the legal e constitutional limits applied on it, now on trial in Brazil.

Keywords: Laborite Reform, class negotiations, modernization.

¹ Graduado em Direito pelo UniCEUB. Advogado, OAB-DF:55.066, brasileiro, solteiro, residente em SQN 407, Bloco E, ap. 109, CEP: 70.855-050, Asa Norte, Brasília, DF. Aluno do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário, *latu sensu*, do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB/ICPD. Endereço eletrônico: caio.rezende.jus@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, como ficou conhecido o Projeto de Lei nº 6.787/2016, posteriormente promulgado como Lei Ordinária nº 13.467/2017², promoveu significativas alterações no contexto protetivo social proporcionado pelo ordenamento jurídico Trabalhista, bem como na sua incidência e aplicação pelos Magistrados da Justiça do Trabalho. Suportada por forte influência de setores da indústria e pelo empresariado em geral, a Reforma trouxe significativas mudanças na seara da proteção individual do trabalho, que há muito era tomada por anacrônica e incompatível ao atual cenário das relações operadas no Brasil.

Na oportunidade, quando apresentado ao Presidente da República, o então PL 6.787/2016 carregou em si a justificação emanada pelo à época Ministro do Trabalho e da Previdência Social, **Ronaldo Nogueira**, de que a alteração far-se-ia necessária para³:

(...) aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei nº 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário **[sem grifos no original]**

Sendo este um dos pontos centrais da Reforma Trabalhista, a prevalência do negociado sobre o legislado encontra escopo na Constituição Federal que prevê, em seu art. 7º, inciso XXVI “o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, que confere amplos poderes às entidades coletivas de representação profissional em negociar segundo parâmetros Constitucionais de proteção ao trabalho e ao trabalhador.

² CÂMARA DOS DEPUTADOS. Lei 13.467/2017. Andamento. Disponível em: <<https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076#marcacao-conteudoportal>>.

³ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Relatório Comissão Especial – Reforma Trabalhista. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>.

A medida, de certa forma, ainda poderia representar um importante vetor de valorização da atuação dos Sindicatos e demais entidades representativas de classe, na atenção às reais necessidades dos trabalhadores, contudo, “é possível que a prevalência do negociado sobre o legislado nos itens arrolados no art. 611-A da CLT, ou em outras matérias, possa reduzir ou suprimir os direitos se forem feitas negociações com sindicatos não representativos perante a base [categoria] ou em cenários econômicos adversos”⁴. O risco ainda se estende com a nova realidade apresentada aos magistrados trabalhistas pelo novo §3º do art. 8º da CLT, que limitou a atuação da Justiça do Trabalho à análise exclusiva dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando o disposto no art. 104 do Código Civil, sob a premissa de adequação ao princípio da intervenção mínima [do Estado] na autonomia da vontade manifestada de forma coletiva.

Assim, o que se pretende nas linhas adiante é revisitar os limites legais e constitucionais impostos direta ou indiretamente à negociação coletiva e ainda analisar, conquanto estejam as alterações em conformidade à Lei e a Constituição Federal, mudanças que afrontam a tradição do Direito do Trabalho como mecanismo de proteção social, em ordem de supostamente oferecer maior segurança jurídica às relações.

2 IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NO CONTEXTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A Lei 13.467/2017 dentre uma série de alterações no ordenamento jurídico trabalhista, privilegiou significativamente o instituto das negociações coletivas entre empregados e empregadores. Essa mudança na sistemática normativa aplicada às relações de trabalho se deu de tal forma, ao ponto de elevar o poder negocial entre as classes profissionais e seus empregadores acima da própria Lei, mantendo-se abaixo de normas de caráter supralegal,

⁴ LOURO, Henrique da Silva. Reforma Trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado. Migalhas. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,M1270379,71043Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>.

advindas de tratados e acordos internacionais recepcionados pelo ordenamento pátrio e a própria Constituição Federal e seus comandos normativos e principiológicos.

A perspectiva modernizadora atribuída como causa da Reforma - ou concausa se considerados os supostos interesses escusos dos setores do mercado que deram grande suporte a agenda reformista endossada pelo legislador, parece em muitos momentos se perder no emaranhado de informações sobre problemas potencialmente gerados pela ausência de tutela estatal e de soluções milagrosas possibilitadas pela mínima intervenção e valorização do poder negocial do empregado.

Essa ideia, no entanto, esbarra na quase que completa ausência inovações à Lei que viessem a estimular a ocorrência da negociação coletiva através da criação de mecanismos funcionais de autocomposição e garantia de um real equilíbrio entre as partes envolvidas. Ao que tudo indica o Legislador optou, ao invés disso, em afastar a prerrogativa da Justiça do Trabalho de intervir, ainda se provocada, nos termos da negociação coletiva, como passou a prever o art. 8º, §3º da CLT nos seguintes termos:

Art. 8º - (...)

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Sobre esse item da alteração legislativa, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, no curso da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, se manifestou da seguinte forma⁵:

Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da Lei ou imunizar o conteúdo dos Acordos e Convenções coletivas de trabalho da apreciação da Justiça do Trabalho, inclusive

⁵ 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. Enunciado Aprovados na 2ª Jornada. 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>.

quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem pública social. Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais, por ofensa ao disposto no art. 114, I, da CF/88⁶ e por incompatibilidade com os princípios da separação de poderes, do acesso a justiça e da independência funcional

Já há algum tempo a Justiça do Trabalho vem experimentando uma redução significativa no seu poder normativo, em especial quando se trata dos seus limites de atuação em dissídios coletivos. Em 2004 foi editada a Emenda Constitucional nº 45 que, entre demais disposições, fez ceifada a competência Magna atribuída à Justiça do Trabalho de “decidir o conflito”⁷ proposto no plano coletivo. A alteração, supostamente em ordem de incentivar a não judicialização e a maior liberdade no exercício negocial e entre as partes dissidentes, limitou a autoridade das manifestações emanadas em juízo aos casos em que as partes, após frustrados mecanismos de autocomposição, poderiam, em comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica⁸.

Tamanha se tornou a relevância, porém também a controvérsia, da disposição “em comum acordo” presente na redação do parágrafo 2º do art. 114 da Constituição Federal como pressuposto processual à judicialização do dissídio coletivo, que a matéria foi reconhecida em sede de Repercussão Geral, no Agravo em Recurso Especial - ARE 679137 (RJ) em demanda proposta pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários do Estado do Rio de Janeiro – Simerj em face da Companhia de Transportes sobre Trilho do Estado do Rio de Janeiro – Riotrilhos⁹.

A controvérsia foi afeta ao rito da Repercussão Geral pelo Relator Min. Marco

⁶ 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. Enunciado Aprovados na 2ª Jornada. 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>.

⁷ BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. art. 114, §2º. Redação anterior à EC 45/2004

⁸ BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. Emenda Constitucional 45/2004

⁹ STF. Andamento Processual. Agravo em Recurso Extraordinário 679137/RJ. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4221096>>.

Aurélio e refere-se à alegação do Sindicato de que “a alteração introduzida no dispositivo constitucional pela EC 45/2004 ofendeu cláusula pétrea por restringir o acesso das entidades sindicais de trabalhadores ao Judiciário, já que os sindicatos patronais não têm interesse no processamento de dissídios coletivos”¹⁰.

Enquanto a matéria aguarda julgamento pelo Supremo Tribunal Federal, o Tribunal Superior do Trabalho se posiciona da seguinte forma:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AJUIZAMENTO. PRESSUPOSTO DO COMUM ACORDO. NOVA REDAÇÃO DADA AO § 2º DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO

ATUAL O princípio da inafastabilidade da jurisdição pressupõe um direito já existente que está sendo ameaçado ou foi lesado. Essa não é a hipótese do dissídio coletivo de natureza econômica, no qual a pretensão é a criação das normas reguladoras das relações de trabalho entre as categorias profissional e empregadora. A nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004 ao § 2º do artigo 114 da Constituição atual impõe a necessidade do comum acordo entre as partes para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica no âmbito da Justiça do Trabalho. **O constituinte derivado, por intermédio desse novel pressuposto, não retirou definitivamente da Justiça do Trabalho o exercício do poder normativo. Apenas, no intuito de incentivar as negociações coletivas, e, conseqüentemente, prestigiar as soluções autônomas para os conflitos coletivos, criou-se uma exigência processual constitucional para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica perante a Justiça especializada.** Na ausência desse pressuposto, impõe-se a extinção do processo sem a resolução do mérito, a teor do inciso IV do artigo 267 do CPC. Recurso ordinário provido.

11

Corroborando a ideia de que a reforma na realidade estabeleceu instrumentos e mecanismos quase exclusivamente formais os quais na prática podem enfraquecer os instrumentos de negociação coletivos, a alteração legislativa ainda suprimiu a compulsoriedade do desconto da Contribuição

¹⁰ STF. Notícias do STF. 2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=298769>>.

¹¹ TST - RODC: 170007020065040000 17000-70.2006.5.04.0000, Relator: Vantuil Abdala, Data de Julgamento: 23/08/2007, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 19/10/2007.

Sindical. De fato, o argumento que embasa no campo técnico e político a defesa intensa pelo fim do conhecido como “Imposto Sindical”, pelo seu caráter obrigatório, em que pese não detenha essa qualidade para fins tributários, é válido, uma vez que mesmo os trabalhadores não filiados ao sindicato por qualquer razão eram passíveis do desconto.

A Contribuição, por sua vez, que serve para financiar a atividade dos sindicatos e que, segundo se manifestou no Julgamento da ADI 5794 DF o Min. Luiz Edson Fachin, em menção a João Batista Pereira Neto, tinha respaldada a compulsoriedade do desconto “no efeito *erga omnes* das normas que resultam de negociações coletivas, conforme previsto no artigo 611 da Consolidação das Leis Trabalhistas”¹², sucumbiu, ao que parece à grande insatisfação da classe trabalhadora que em muito não se via representada por suas entidades classistas, que atuavam muitas vezes em prol da própria entidade ou como instrumentos de militância política.

No momento atual, embora ainda muito cedo para realizar prognósticos precisos de como a Reforma Trabalhista afetará na prática a cultura das negociações coletivas, Maurício Godinho Delgado¹³, em comentários ao texto Reforma, em especial ao §3º do art. 8º da CLT, posicionou-se da seguinte maneira:

A circunstância de o novo preceito normativo enfatizar a observância, no exame judicial dos instrumentos coletivos negociados (ACTs e CCTs), dos requisitos essenciais do negócio jurídico (...) não deve, é claro, conduzir a conclusões interpretativas absurdas. Evidentemente que não cabe a conclusão de que o novo preceito legal permitiu a instauração no País, por intermédio da negociação coletiva trabalhista, de uma ordem jurídica anômala, anti-humanista e antissocial, que faça da Constituição da República, das normas internacionais imperativas no Brasil e das normas federais também imperativas uma exótica tábula rasa em desfavor da pessoa humana que vive de seu trabalho empregatício na economia e na sociedade brasileiras.

¹² STF – ADI 5794 DF, Voto Relator Min. Luiz Edson Fachin. Data de Julgamento: 29/06/2018. Data de Publicação: DJe-153 Divulgação 31/07/2018 Publicação 01/08/2018.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 107.

Já no plano da eficácia dos comandos normativos firmados na negociação coletiva, em aparente defesa à competência ampla da Justiça do Trabalho como mantenedora do viés protetivo social do pacto laboral, Godinho¹⁴ ressalta:

Entretanto, esse respeito aos dispositivos celebrados pela negociação coletiva trabalhista não significa sufragar a agressão frontal por tais dispositivos – se houver –, ao patamar civilizatório mínimo fixado pela Constituição da República e pelas normas internacionais imperativas sobre direitos humanos, econômicos, sociais e culturais, inclusive trabalhistas (...) [ou] ao piso civilizatório fixado pelas normas legais imperativas federais de proteção às condições de trabalho, respeitadas, naturalmente, as ressalvas jurídicas pertinentes.

Assim, não se pode esquecer, no contexto de aplicação da Lei 13.467/2017 no âmbito das negociações coletivas, o dever de cumprimento de funções de cunho social, inclusivo, econômico, e os impactos políticos advindos dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Em que pese o discurso sedutor que emana do Legislativo quanto à modernização da lei trabalhista e conferência de autonomia negocial ao trabalhador, é preciso cautela no exame das situações que diuturnamente serão postas em debate, judicial ou político, e atenção aos reais preceitos de promoção da justiça social.

3 O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

3.1 Alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 nos limites às negociações coletivas:

O texto da Reforma Trabalhista, como já mencionado, em muito ampliou os poderes da negociação coletiva, contudo, em que pese o transpasse de parte dessa competência normativa às entidades de representação profissional, a Lei 13.467/2017 cuidou, em muitos aspectos em assegurar a possibilidade de negociações serem realizadas em face de direitos individuais dos trabalhadores. Neste aspecto foram incorporadas à Lei os artigos 611-A e 611B.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p 108.

Em primeiro plano, o Art. 611-A da CLT¹⁵ estabelece de forma não exaustiva – destaque para a expressão “dentre outros” no caput do comando legal – questões referentes àquilo que poderá ser tratado em negociações coletivas e passarão a ter prevalência sobre matéria legislada neste sentido:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
 - II - banco de horas anual;
 - III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
 - IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
 - V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
 - VI - regulamento empresarial;
 - VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
 - VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
 - X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
 - XI - troca do dia de feriado;
 - XII - enquadramento do grau de insalubridade;
 - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa;
- § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.
- § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

¹⁵ Brasil. Consolidação das leis do trabalho (CLT) (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Art. 611-A.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Analisando as disposições do novo comando normativo retoma-se a discussão quanto a real intenção do legislador em estreitar os laços entre as partes negociantes. O projeto de lei, desde sua concepção fora tingido amargamente com o viés modernizador e de valorização da relação patrão e empregado, mas que custa a ser aceito por aqueles que de fato sofrem as consequências dessa reforma sistêmica.

O art. 611-A desde seu *caput* representa uma afronta direta ao poder normativo do Estado em questões Trabalhistas. Ademais, o dispositivo representa uma afronta à já mencionada tradição da Justiça do Trabalho, advinda do seu puro viés de proteção àquele que por presunção era considerado hipossuficiente. Ocorre que, a mudança na sistemática das negociações coletivas não fora concebida da forma como àquela protetiva ao empregado se deu ao longo da história, “No caso em questão, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva é criado por força de lei, sem que tenha um substrato sólido construído no campo da sociedade”¹⁶, afirma o Advogado e Professor Henrique da Silva Louro, e complementa em menção à Homero Batista da Silva¹⁷:

¹⁶ LOURO, Henrique da Silva. Reforma Trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado. Migalhas. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>.

¹⁷ LOURO, Henrique da Silva. 2017. apud BATISTA, Homero. 2017. Reforma Trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado. Migalhas. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>.

(...) se o referido princípio for muito forçado, poderá cair em descrédito, ressaltando o interesse em ver o desdobramento deste cenário, isso é, se a Justiça do Trabalho, após a vigência da reforma trabalhista, deixará de analisar as normas coletivas, ao fundamento de que está vinculada ao princípio da mínima intervenção na autonomia da vontade coletiva.

Já no quesito segurança jurídica, as relações de trabalho que passam aos olhos do poder normativo da Justiça são campeãs em serem apontadas como demasiadamente onerosas e por possibilitarem uma série de condutas escusas à função socioeconômica atrelada aos contratos de trabalho, em especial nas demandas propostas por empregados, após, o durante o vínculo. Nesse contexto, a atuação do judiciário, muitas vezes vista como excessivamente interventiva, é apontada muitas vezes como um dos principais fatores que dificultam e encarecem a contratação de mão-de-obra no Brasil. Sobre isso, o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, João Bosco Pinto Lara¹⁸, se manifestou:

Por falar em legitimidade como fonte de regras destinadas a regular o mercado de trabalho, essa vertente crítica demonstra não ter compreendido um dos principais vetores das mudanças. Sabe-se que o principal fator de instabilidade, de insegurança e de excessiva oneração de custos na contratação do trabalho no Brasil é o conhecido ativismo judicial, que campeia leve e solto nas hostes do Judiciário trabalhista, e tem como seu front principal a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Só não concordam com este diagnóstico aqueles que o praticam ou que dele se beneficiam, e o fazem ancorados no mais dissimulado solipsismo.

A crítica vai além, quando observados aspectos da atuação do judiciário não somente como julgador hábil a “resolver o conflito”, mas quando analisada na perspectiva das atribuições funcionais dos Poderes da União e o exercício do papel legislador do Judiciário, em especial o trabalhista:

A proliferação de súmulas e orientações jurisprudenciais editadas pelo TST nos últimos anos, que hoje chegam à casa de 1.300 verbetes no seu conjunto, e mais

¹⁸ LARA, João Bosco Pinto. A Reforma Trabalhista e a Segurança Jurídica: Análise Crítica. 2017. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/downloads/pdf/ArtigoDes.JooBoscoAREFORMATRABALHISTAEASEGURANA JURIDICA ANALISECRITICA.pdf>>.

recentemente as centenas de súmulas dos Tribunais Regionais do Trabalho editadas a partir da vigência da Lei n. 13.015, de 2014, é a maior responsável pela insegurança jurídica e pelo aumento astronômico dos custos da contratação do trabalho no Brasil. Fossem elas verdadeiras súmulas, e a quantidade por si só já seria um absurdo, grande parte é escancaradamente invasiva do poder e da competência para legislar do Congresso. (...) Como, então, negar legitimidade a uma mudança legislativa aprovada por ampla maioria nas duas casas do Congresso sem se questionar sobre a legitimidade dos seus próprios atos?

Sob essa ótica, o novo artigo da CLT é levado na verdade como uma espécie de contrapeso aos efeitos gerados por um espectro de [super]proteção ao trabalhador e a presunção, pela classe hiperssuficiente, empregadores em geral, de efetivo de cumprimento das funções socioeconômicas atreladas ao contrato de trabalho à condenação do [ex]empregador em saldar alguma resquício do vínculo trabalhista que venha a ser considerado devido aos olhos cegos da justiça.

Por outro lado, a Reforma Trabalhista tratou em se manifestar, embora de forma taxativa, sobre os limites impostos pela legislação às tratativas coletivas, pondo-os como passíveis a tornar nula cláusula de acordo o convenção coletiva que reduza ou suprima os direitos mencionados no rol do art. 611-B que prevê¹⁹:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

¹⁹ Brasil. Consolidação das leis do trabalho (CLT) (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Art. 611-B.

- VIII - salário-família;
 - IX - repouso semanal remunerado;
 - X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
 - XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
 - XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 - XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
 - XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
 - XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
 - XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 - XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
 - XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
 - XIX - aposentadoria;
 - XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
 - XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 - XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
 - XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
 - XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
 - XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
 - XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
 - XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
 - XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
 - XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
 - XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394A, 395, 396 e 400 desta Consolidação;
- Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde,

higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Em uma análise superficial do comando normativo é possível notar que o espírito da norma não é efetivamente o estabelecimento de limites à amplitude do poder negocial que permeia a Reforma, isto é, os freios e contrapesos adotados limitam-se quase em sua integralidade às disposições contidas no art. 7º da Constituição Federal naquilo que de fato impacta o dia a dia do trabalho.

Além disso, o artigo limitou-se a criar uma ressalva à incidência do texto constitucional quando retira do seu escopo de proteção questões que tratam sobre a duração e intervalos concedidos em razão da jornada de trabalho. A possibilidade aberta coloca em jogo a autoridade do art. 71 da CLT que não autoriza qualquer alteração nos seus limites definidos salvo²⁰:

1) por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares; 2) quando compreendido entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.
[grifos no original]

A alteração é apenas um exemplo prático e autoexplicativo do que possivelmente se busca de fato com a Lei 13.467/2017.

²⁰ ZURITA, Arturo Freitas. O intervalo intrajornada e a reforma trabalhista. Migalhas. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269612,410460+intervalo+intra+jornada+e+a+reforma+trabalhista>>.

3.2 Limites constitucionais às negociações coletivas sob a vigência da Lei 13.467/2017.

A aplicação das normas de proteção ao trabalhador é de grande destaque na Constituição Federal, bem como são notadamente atreladas aos princípios que regem as relações de trabalho. Essa proteção advém de todo o conjunto normativo, principiológico e doutrinário que contribui para o que é conhecido como cultura, ou tradição da Justiça do Trabalho.

A Constituição em seu art. 7º *caput* traz consigo não só direitos trabalhistas tidos como básicos, mas a premissa de que estes constituem direitos do trabalhador, portanto obrigação do empregador e do Estado, “além de outros que visem à melhoria de sua [do trabalhador] condição social”²¹. Assim, não resta dúvida quanto a única interpretação possível do dispositivo constitucional e portanto de qualquer norma legal que venha a constituir direitos aos trabalhadores de que “tais regras podem ser reformadas apenas para melhorar a condição social do trabalhador e jamais para subtrair direitos e conquistas das categorias, salvo quando o próprio constituinte autorizou”²².

Ademais, a desfiguração promovida pela Reforma Trabalhista no contexto de aplicação da CLT em prol do trabalhador hipossuficiente aparenta não levar em conta, quando trazida ao âmbito da negociação coletiva que, em ordem de atender aos aspectos econômicos do vínculo de trabalho, tendo como parâmetro e não como instrumento a relação “empregado produção” desconsidera o que bem asseverou a Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Ivani Contini Bramante²³:

A negociação coletiva é o processo de diálogo social entre patrões e empregados, na busca de um consenso e da

²¹ BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. art.

²² BRAMANTE, Ivani Contini. Reforma trabalhista: prevalência do negociado sobre o legislado. In: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org). Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 140.

²³ BRAMANTE, Ivani Contini. Reforma trabalhista: prevalência do negociado sobre o legislado. In: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org). Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 140.

elaboração de normas coletivas para serem aplicadas nas relações individuais de trabalho, podendo ser considerada a melhor e mais legítima forma de solução de conflitos sociais nas relações de trabalho. Privilegia a autonomia privada coletiva e a autorregulamentação dos interesses. É mecanismo de melhoria da condição social do trabalhador e efetividade dos direitos fundamentais, revelando-se eficiente meio de solução pacífica das controvérsias e valorização social do trabalho. E é reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI).

Observando os liames normativos, e o espectro de incidência da Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 não se nota o estabelecimento próprio de limites aos termos estipulados na negociação coletiva, e sim a alteração da premissa de disponibilidade de alguns desses direitos outrora inamovíveis aos olhos da Constituição, a quem, por hora, cabe manter sua solene autoridade.

4 CONCLUSÃO

Promover a valorização da capacidade negocial das partes envolvidas em uma negociação coletiva é sim proporcionar significativa modernização do que se tem sobre legislação trabalhista e poder normativo do Estado. A Lei 13.467/2017, contudo, parece ter em algum momento se perdido nesse ideal, de fato, voltado ao progresso e à melhora das relações de trabalho.

A seu turno, a Reforma Trabalhista utilizou-se da premissa de valorização da autonomia privada nas relações e do discurso de expurgo à insegurança jurídica para promover, na prática, maior viabilidade de questões econômicas ligadas ao contrato de trabalho. Em ordem de conceder maior nitidez aos termos das negociações coletivas, passou a prever em caráter exemplificativo o rol de assuntos que podem ser objeto de negociação e taxativamente aquilo que a tornaria ilícita, apesar de determinados conflitos jurisdicionais aparentes.

A profunda mudança realizada no modelo negocial e normativo aplicável às negociações coletivas no Brasil não foi acompanhada de mecanismos hábeis a promover maior empenho e efetividade dos participantes desse cenário. Essa

realidade, que agora nos cabe conviver e combater pelas vias adequadas quando necessário, possui grande capacidade de impactar eterna e diretamente na vida dos trabalhadores, que poderão ver seus intervalos indenizados estando mais expostos a acidentes de trabalho, e que poderão ter seus filhos ainda não nascidos expostos ao ambiente nocivo e insalubre.

Como mencionado em linhas anteriores, é difícil realizar com precisão prognósticos de como a Reforma Trabalhista irá, na prática, afetar a médio e longo prazo a vida dos trabalhadores e quais impactos, sejam positivos ou negativos, proporcionará nas relações de trabalho e no atual cenário político, econômico e social do Brasil. Essas alterações, no entanto, sem dúvida não aparentam adequarem-se às perspectivas da classe trabalhadora quanto à sua necessidade iminente de proteção. Espera-se, no fim, a rápida adequação das normas à realidade do trabalhador brasileiro sem que, às custas de sua saúde, ou da sua vida, o Brasil não se veja mergulhado em um retrocesso centenário que não lhes garanta de forma rígida a dignidade e prevalência sequer do seu mínimo existencial.

REFERÊNCIAS

2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO.

Enunciados Aprovados na 2ª Jornada. 2017. Disponível em:

<<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 04/09/2018.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho (CLT) (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Art. 611-A. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452.htm>. Acesso em: 04/09/2018.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho (CLT) (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Art. 611-B. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452.htm>. Acesso em: 08/09/2018.

BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. art. 114, §2º. Redação anterior à EC 45/2004. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07/09/2018.

BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. Emenda Constitucional 45/2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 07/09/2018.

BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. art. 7º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 04/09/2018.

BRAMANTE, Ivani Contini. Reforma trabalhista: prevalência do negociado sobre o legislado. In: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org). Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 140.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Lei 13.467/2017. Andamento. Disponível em: <<https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076#marcacacao-conteudo-portal>>. Acesso em: 04/09/2018.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Relatório Comissão Especial – Reforma Trabalhista. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=154496>. Acesso em: 04/09/2018

DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 107.

DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 108.

LOURO, Henrique da Silva. Reforma Trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado. Migalhas. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>. Acesso em: 06/09/2018.

LOURO, Henrique da Silva. 2017. apud BATISTA, Homero. 2017. Reforma Trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado. Migalhas. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>. Acesso em: 06/09/2018.

LARA, João Bosco Pinto. A Reforma Trabalhista e a Segurança Jurídica: Análise Crítica. 2017. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca>

otrt/comunicacao/downloads/pdf/ArtigoDes.JooBoscoAREFORMATRABALHIS
TAEASEGU RANA JURDICAANLISE CRTICA.pdf>. Acesso em: 08/09/2018.

STF. Andamento Processual. Agravo em Recurso Extraordinário 679137/RJ.
Disponível em:
<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4221096>>. Acesso
em: 06/09/2018.

STF. Notícias do STF. 2015. Disponível em:
<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=298769>>. Acesso em: 06/09/2018.

STF – ADI 5794 DF, Voto Relator Min. Luiz Edson Fachin. Data de Julgamento:
29/06/2018. Data de Publicação: DJe-153 Divulgação 31/07/2018 Publicação
01/08/2018. Disponível em:
<[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/VotoADI5794.p](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/VotoADI5794.pdf)
df>. Acesso em: 06/09/2018.

ZURITA, Arturo Freitas. O intervalo intrajornada e a reforma trabalhista.
Migalhas. 2017. Disponível em:
<[https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269612,41046-](https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269612,41046-0+intervalo+intrajornada+e+a+reforma+trabalhista)
0+intervalo+intrajornada+e+a+reforma+trabalhista>. Acesso em:
05/09/2018.

UMA ABORDAGEM PRINCIPIOLÓGICA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO PARA
COMPREENDER O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO E UM IMPORTANTE
QUESTIONAMENTO: HÁ O PLENO EXERCÍCIO DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE
SINDICAL NO BRASIL?

*A PRINCIPAL APPROACH TO THE COLLECTIVE LABOR LAW TO UNDERSTAND THE
BRAZILIAN TRADE UNION SYSTEM AND AN IMPORTANT QUESTION: IS THE FULL
EXERCISE OF THE PRINCIPLE OF TRADE UNION FREEDOM IN BRAZIL*

Dayane Maria Vieira Ramos¹

RESUMO

O objetivo deste estudo é realizar uma análise principiológica do Direito Coletivo do Trabalho a fim de compreender o sistema sindical brasileiro. Seguindo a doutrina de Delgado, o Direito Coletivo do trabalho é composto por três grandes grupos de princípios, sendo o primeiro relacionado aos princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro e composto pelo princípio da liberdade associativa e sindical e pela autonomia sindical; o segundo compreende os princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas sendo composto pelos princípios da interveniência sindical na normatização coletiva, pela equivalência dos contratantes coletivos e lealdade e pela transparência na negociação coletiva; o terceiro grupo compreende os princípios regentes das relações entre normas coletivas e negociadas e normas estatais que engloba a criatividade jurídica da negociação coletiva e a adequação setorial negociada. A compreensão destes princípios servirá de base para o estudo acerca do sistema sindical brasileiro, bem como o tipo de agregação sindical atual além de trazer uma reflexão sobre a questão da efetividade do pleno exercício da liberdade sindical no Brasil.

Palavras-chaves: Direito Coletivo do Trabalho; Princípios; Liberdade sindical.

ABSTRACT

The objective of this study is to perform a principal analysis of Collective Labor Law in order to understand the Brazilian trade union system. Following Delgado's doctrine, Collective Labor Law is composed of three main groups of principles, the first one related to the assecuratorial principles of the existence of the collective worker being composed of the principle of associative and union freedom and union autonomy; the second comprises the regulative principles of the relations between collective labor beings being composed of the principles of union intervention in collective normalization, by the

¹ Administradora. Aluna do curso de pós-graduação lato sensu Direito do Trabalho e Previdenciário do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB. dayanemvramos@gmail.com.

equivalence of collective contractors and loyalty, and by transparency in collective bargaining; the third group comprises the governing principles of the relations between collective and negotiated norms and state norms, which encompasses the legal creativity of collective bargaining and negotiated sectorial adequacy. The understanding of these principles will serve as a basis for the study of the Brazilian trade union system, as well as the current type of trade union aggregation, as well as a reflection on the question of the effectiveness of the full exercise of freedom of association in Brazil.

Keywords: Collective Labor Law; Principles; Freedom of association.

1 INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo do Trabalho possui uma grande importância social e política, de forma que se torna um complexo de institutos, princípios e regras jurídicas capazes de regular as relações de trabalho entre empregados e empregadores além de outros grupos jurídicos especificados. Além disso, o Direito Coletivo do Trabalho também é identificado por relações sóciojurídicas grupais, coletivas e de labor. O Direito Coletivo do Trabalho aborda as relações coletivas através da atuação sindical ou por outras ações coletivas importantes.

Nesse sentido, o Direito Coletivo do Trabalho possui categorias teóricas, processos e princípios também distintos. Esse trabalho busca, principalmente, aprofundar a discussão acerca dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho, sendo estes capazes de nortear a produção legislativa e iluminar o caminho do legislador, de orientar a interpretação, integração e aplicação do Direito e de estabelecer regras de conduta (princípio-regra). Desta forma, o autor Maurício Godinho Delgado, em sua doutrina, dividiu os princípios do Direito Coletivo do Trabalho em três grandes grupos (princípios assecuratórios da existência do ser coletivo, princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas e princípios regentes das relações entre normas coletivas e negociadas) que serão apresentados nesse trabalho. Aqui se faz importante ressaltar o princípio da liberdade sindical, que está presente no grupo dos princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro, o qual resumidamente, abrange a liberdade de criação e extinção de sindicatos, bem como para o trabalhador a vinculação a um sindicato e tão logo sua livre desfiliação de seu quadro de filiados. Será feita uma análise sobre a questão da

liberdade sindical no atual sistema sindical brasileiro, proporcionando a reflexão se, de fato, há o pleno exercício da liberdade sindical no Brasil.

2 UMA BREVE CONCEITUAÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O Direito Coletivo do Trabalho é um segmento do Direito do trabalho, assim como o Direito individual do Trabalho. Ambos com suas próprias regras, instituições, teorias e princípios. Delgado conceitua o Direito Coletivo do Trabalho como o “complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados.”²

Embora seja um ramo jurídico especial e unitário, o Direito do Trabalho integra-se de dois segmentos diferenciados, o individual e o coletivo. Tais segmentos estruturam-se a partir de relações sócio-jurídicas distintas (a relação jurídica compõe o núcleo do direito, como se sabe). No primeiro caso, a relação de emprego, envolvendo empregador e empregado. No segundo caso, as relações laborais coletivas, envolvendo os seres coletivos trabalhistas. Estes são, de um lado, o empregador (sozinho ou através de suas entidades representativas) e, de outro lado, os trabalhadores, através de seus entes representativos. Toda a estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico - a relação de emprego.³

O Direito Coletivo do Trabalho compreende o conteúdo do segmento jurídico, identificado por relações sociojurídicas grupais, coletivas e de labor. Nesse sentido, esse segmento do Direito aborda as relações coletivas, seja por meio da atuação sindical, seja através de outras ações coletivas relevantes. Portanto, o Direito Coletivo do Trabalho vem a regular condutas, dinâmicas e vínculos de caráter grupal, no meio justralhista. Têm-se em evidencia a figura do sindicato, por se tratar da figura partícipe de condutas, vínculos e dinâmicas

² DELGADO, Mauricio Godinho - Direito Coletivo do Trabalho – 3. Ed. - São Paulo: LTr 2008.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. Revista Do Tribunal Superior Do Trabalho. Porto Alegre: Síntese, v. 67, n. 2, abr./jun. 2001. 408

coletivas, no entanto, há outras ordens jurídicas que admitem atuações coletivas laborais sem a presença sindical direta, como é o caso da Itália.⁴

(...) tem como escopo a defesa dos direitos dos trabalhadores, bem como dos empregadores, em âmbito coletivo de cada categoria, como organização sindical, onde unidos (empregados ou empregadores) buscam desenvolver ações que combatam as negligências e desrespeitos à sua função profissional ou econômica e garantias nas relações de trabalho.⁵

Desta forma, o Direito Coletivo do Trabalho é capaz de regular as relações inerentes à autonomia privada coletiva, ou seja, entre as organizações coletivas de empregados e empregadores e também entre as organizações obreiras e empregadores diretamente diante das relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores.⁵

3 ABORDAGEM SOBRE OS PRINCÍPIOS ESPECIAIS DO DIREITO COLETIVO

Um princípio jurídico possui três funções básicas: ser capaz de nortear a produção legislativa e iluminar o caminho do legislador; de orientar a interpretação, integração e aplicação do Direito e de estabelecer regras de conduta (princípio-regra). A existência de princípios próprios, em conjunto com outros aspectos, justifica a autonomia de determinado ramo da ciência jurídica.⁶

O Direito Coletivo é considerado, portanto, como o ramo jurídico construído a partir da relação entre seres teoricamente equivalentes, o empregador e o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Diante disto, há no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos.⁷

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 18-19. <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=13933>. Acesso em 18 de setembro de 2018. ⁵ GOMES, Mylena Maria Moura. O atual sistema sindical brasileiro e o princípio da unicidade sindical. Disponível em

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 15.

⁶ JUNIOR, José Cairo. Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Direito Individual e Direito Coletivo. 13. ed. Salvador. Ed: JusPodivm. 2017. p.1118.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre: Síntese, v. 67, n. 2, abr./jun. 2001. 40. Disponível em

O Direito Coletivo do Trabalho, enquanto segmento jurídico especializado, constitui um todo unitário, um sistema, composto de princípios, categorias e regras organicamente integradas entre si. Sua unidade - como em qualquer sistema - sela-se em função de um elemento básico, sem o qual seria impensável a existência do próprio sistema. Neste ramo jurídico a categoria básica centra-se na noção de ser coletivo, presente em qualquer dos pólos da relação jurídica nuclear deste direito. Ser coletivo empresarial (com ou sem representação pelo respectivo sindicato) e ser coletivo obreiro, mediante as organizações coletivas da classe trabalhadora - especialmente os sindicatos.⁸⁹

Portanto, de acordo com a abordagem do autor Delgado, é possível classificar os princípios do Direito Coletivo do Trabalho em três grandes grupos, de modo a compreender a matéria e os objetivos neles enfocados.¹⁰

Em primeiro lugar, o rol de princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro. Trata-se de princípios cuja observância viabiliza o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir das quais serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico específico. Neste rol, estão os princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical. Logo a seguir, destacam-se os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva.

São princípios que regem as relações grupais características do Direito Coletivo, iluminando o status, poderes e parâmetros de conduta dos seres coletivos trabalhistas. Citam-se neste segmento o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, o da equivalência dos contratantes coletivos e, finalmente, o da lealdade e transparência nas negociações coletivas. Há, por fim, o conjunto de princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicos das normas produzidas pelos contratantes coletivos. Este grupo de princípios ilumina, em síntese, as relações e efeitos entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo, por meio da negociação coletiva, e as normas heterônomas tradicionais do próprio Direito Individual do Trabalho.

<<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/52282>>. Acesso em 21 de setembro de 2018.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre: Síntese, v. 67, n. 2, abr./jun.

⁹ Disponível em <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/52282>>. Acesso em 21 de setembro de 2018.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 41.

Neste rol, encontram-se princípios como o da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada.¹⁰

Para uma melhor compreensão, tais princípios serão abordados com clareza a seguir.

4 PRINCÍPIOS ASSECURATÓRIOS DA EXISTÊNCIA DO SER COLETIVO OBREIRO

Este primeiro grupo refere-se aos princípios que asseguram a existência de condições objetivas e subjetivas de surgimento e afirmação da figura do ser coletivo, ou seja, na criação e fortalecimento de organizações de trabalhadores que venham a concretizar uma real vontade coletiva dessas organizações. Aqui, há a forte figura do surgimento das entidades associativas obreiras representando os trabalhadores e, não se direciona à criação e fortalecimento do ser coletivo empresarial, uma vez que sua existência já é presumida, haja vista que o empregador é necessariamente um ser coletivo. Além disso, o empregador também regularmente produz, de acordo com sua vontade particular, atos de repercussão comunitária ou social. Em contrapartida, os trabalhadores somente conseguirão se tornar uma organização caso se estructurem e se agrupem, e apenas serão capazes de produzir de forma regular, atos de repercussão comunitária ou social caso se organizem de modo racional e coletivo para tais fins. Contudo, os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, visando garantir o surgimento e afirmação social do ser coletivo trabalhista, direcionam seu comando normativo às entidades organizativas e representativas dos trabalhadores. Este primeiro grupo de princípios contém diretrizes firmadas na liberdade e autonomia associativas, sendo estes os princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical.

5 PRINCÍPIO DA LIBERDADE ASSOCIATIVA E SINDICAL

Primeiramente, faz-se importante abordar uma conceituação de liberdade, sendo facilmente compreendida pela visão do autor John Locke:

A liberdade consiste em não se estar sujeito à restrição e a violência por parte de outras pessoas; o que não pode ocorrer onde não há lei: e não é, como nos foi dito, uma liberdade para todo homem agir como lhe apraz (quem poderia ser livre se outras pessoas pudessem lhe impor seus caprichos?). Ela se define como a liberdade para cada um, de dispor e ordenar sobre a sua própria pessoa, ações, possessões e tudo aquilo que lhe pertence, dentro da permissão das leis às quais está submetida, e, por isso, não estar sujeito à vontade de outra pessoa, mas seguir livremente a sua própria vontade.¹¹

Neste viés, se não houvesse a liberdade de se associar, os indivíduos ficariam isolados diante da força do capitalismo, resultando em total estado de indefesa e falta de perspectivas. Desta forma, o princípio da liberdade de associação “assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à área e temáticas econômico-profissionais”.¹²

A liberdade é característica do ser livre. É a faculdade que a pessoa tem de fazer ou de não fazer algo de acordo com o seu livre arbítrio. Essa liberdade comporta várias acepções, como a liberdade de ir e vir, de expressão, religiosa, política, de preferência sexual, de pensamento etc. Obviamente que a plena liberdade, representada pelo exercício da liberdade sem limites não é possível quando o indivíduo vive em sociedade. Isso porque o exercício da liberdade de alguém vai encontrar seus limites no exercício da liberdade de outra pessoa. Disso resulta a necessidade de regras para estabelecer os limites dentro dos quais o indivíduo pode exercer essa liberdade sem interferir no direito de outrem. (...) Pois bem, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a liberdade sindical significa a inexistência de óbices legais para que patrões e empregados possam se associar para a defesa dos seus interesses, sem qualquer intervenção do Estado. O princípio da liberdade sindical comporta três níveis distintos: a) não pode haver, por parte do Estado, restrições para a criação, funcionamento, desmembramento ou extinção de uma organização sindical (liberdade de constituição); b) a lei não poderá obstar a filiação, permanência ou desligamento do associado a qualquer sindicato (liberdade de filiação); e) não se pode

¹¹ LOCKE, John. Segundo tratado sobre o governo civil – e outros escritos: ensaio sobre a origem, os limites e os fins verdadeiros do governo civil. Tradução de Magna Lopes e Marisa Lobo da Costa. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 1999. p.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 43.

criar embaraço, de qualquer espécie, para o seu funcionamento, ou seja, para a sua organização e administração (liberdade de organização). Os fundamentos do princípio da liberdade sindical plena encontram-se estabelecidos pela Convenção nº 87 da OIT, e complementada pela de nº 98,17 (...).¹³

Além disso, há o envolvimento concomitante de reunião e associação, aonde a reunião vem a ser uma agregação esporádica de pessoas visando atender problemas e objetivos comuns e a associação é uma agregação permanente, ou a longo prazo, também visando solucionar problemas e atender objetivos comuns.¹⁴

A liberdade associativista tem uma dimensão positiva (prerrogativa de livre criação e/ou vinculação a uma entidade associativa) ao lado de uma dimensão negativa (prerrogativa de livre desfiliação da mesma entidade). Ambas estão mencionadas no texto magno (“ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado” - art. 5º, XX, CF/88). Tal liberdade, é claro, envolve outras garantias da ordem jurídica: livre estruturação interna, livre atuação externa, auto-sustentação, direito à autoextinção (ou garantia de extinção por causas ou agentes externos somente após regular processo judicial).¹⁵

Martinez faz uma reflexão a respeito do pleno exercício da liberdade sindical, a compreendendo-a como “a base de toda a fortaleza do movimento associativista laboral, constituindo, por isso, o pressuposto essencial para o desenvolvimento sustentável do diálogo entre o capital e trabalho”, de modo que os trabalhadores sejam capazes de reivindicar melhores condições de trabalho. 18

A liberdade sindical insere-se, portanto, na esfera dos mencionados “direitos humanos laborais”, vale-se dizer, direitos que visam possibilitar condições mínimas de trabalho para organizar estratégias tendentes a alcançar vantagens suplementares àquelas previstas em Lei. Tais direitos formam um conjunto de conquistas históricas fundamentais intimamente dependentes da mencionada

¹³ JUNIOR, José Cairo. Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Direito Individual e Direito Coletivo. 13. ed. Salvador. Ed: JusPodivm. 2017. p.1124-1125.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 42-43.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 44. ¹⁸ MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicaís. São Paulo: Saraiva. 2013. P. 89

liberdade sindical e que nela encontram um ponto de apoio para a sua construção.¹⁶

Em suma, tal princípio abrange a liberdade de criação e extinção de sindicatos, bem como para o trabalhador a vinculação a um sindicato e tão logo sua livre desfiliação de seu quadro de filiados.

5.1 Autonomia sindical

A autonomia sindical, segundo Moraes Filho, “é o poder reconhecido ao sindicato para alcançar suas finalidades dentro dos meios não contrários à lei e normas estabelecidas para a manutenção da ordem pública”.²⁰

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador. É verdade que quando se fala no princípio genérico da liberdade de associação nele se englobam, naturalmente, as matérias relativas à estruturação interna das entidades associativas e suas relações com o Estado. Entretanto, na história do Direito do Trabalho desdobrou-se o princípio geral em dois, conforme já sugerido: o da liberdade sindical e o da autonomia dos sindicatos. Reconheça-se que tal segmentação resulta de particularidades importantes da história do sindicalismo, que não se destacaram com tanta ênfase na história das demais associações civis, culturais, políticas, religiosas ou de outra natureza. É que além do problema da liberdade sindical no sentido estrito (isto é, liberdade de criação de entidades sindicais com a consequente dinâmica de filiação e desfiliação de trabalhadores a tais entidades) sempre foi crucial à sorte do sindicalismo no Ocidente as lutas pela autonomia dos sindicatos perante o Estado (e, em certo grau, também perante os empregadores). O dilema da autonomia versus controle político administrativo dos sindicatos sempre foi um dos problemas centrais da história do sindicalismo nos

¹⁶ MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicais. São Paulo: Saraiva. 2013. P. 89 ²⁰ MORAES FILHO, Evarissto de. Estudos de direito do Trabalho. São Paulo: LTr. 1971.

países ocidentais (no Brasil, inclusive, acentuadamente - como se sabe), razão por que o princípio maior da liberdade sindical se desdobrou em duas diretrizes correlatas: a da própria liberdade e a especificamente relacionada às questões da autonomia das entidades sindicais operárias.¹⁷

A Constituição Federal de 1988 permitiu que o princípio da autonomia ganhasse força, uma vez que dissipou o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, no que tange a sua criação, bem como sua gestão. Também abrangiu as prerrogativas de atuação dessas entidades em questões judiciais e administrativas e também nas negociações coletivas e na amplitude assegurada ao direito de greve.¹⁸

Delgado faz uma importante observação:

No plano do Direito Coletivo do Trabalho, em tese, inexistente a superioridade hierárquica da empresa ou do sindicato representativo dos empregadores sobre o sindicato dos trabalhadores. Dessa forma, os sindicatos da categoria econômica e profissional encontram-se em uma situação de igualdade no plano fático e podem celebrar ajustes de acordo com o princípio da autonomia da vontade (...).¹⁹

Ou seja, as entidades sindicais possuem capacidade de ser sujeito de direitos, além de obrigações, conforme a manifestação da sua vontade.²⁰

5.2 Princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas

Este segundo grupo de princípios compreende as relações entre os sujeitos coletivos e aos processos consubstanciadores dessas relações, ou seja, no decorrer do processo de negociação de sindicatos obreiros e empregadores

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 49.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 51.

¹⁹ JUNIOR, José Cairo. Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Direito Individual e Direito Coletivo. 13. ed. Salvador. Ed: JusPodivm. 2017. p. 1136.

²⁰ JUNIOR, José Cairo. Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Direito Individual e Direito Coletivo. 13. ed. Salvador. Ed: JusPodivm. 2017. p. 1136.

(ou seus sindicatos representantes dos empregadores), os referidos princípios conformarão os parâmetros da negociação coletiva trabalhista.²¹

5.2.1 Interveniência sindical na normatização coletiva

Conforme o artigo 8º da Constituição Federal em seus incisos III (III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas) e VI (VI- É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho), tal princípio reforça a necessidade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas. Somente com a participação do sindicato é possível fechar acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas.

(...) visa assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato (com garantias especiais de emprego, transparência negocial, etc.). Em face de tal princípio não constitui, para o direito, negociação coletiva trabalhista qualquer fórmula de tratamento direto entre o empregador e seus empregados, ainda que se trate de fórmula formalmente democrática (um plebiscito intraempresarial, por exemplo). Os poderes da autonomia privada coletiva, no direito brasileiro, passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras. Neste quadro, qualquer ajuste feito informalmente entre empregador e empregado terá caráter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídica coletiva negociada. Na qualidade jurídica de mera cláusula contratual, este ajuste informal submete-se a todas as restrições postas pelo ramo justralhista às alterações do contrato de trabalho, inclusive o rigoroso princípio da inalterabilidade contratual lesiva. A presente diretriz atua, pois, como verdadeiro princípio de resistência trabalhista. E corretamente, pois não pode a ordem jurídica conferir a particulares o poderoso veículo de criação de normas jurídicas (e não simples cláusulas contratuais) sem uma consistente garantia de que os interesses sociais mais

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 52.

amplamente não estejam sendo adequadamente resguardados.²²

No decorrer da história do Direito Coletivo do Trabalho, a atuação dos sindicatos têm significado uma das potenciais garantias alcançadas pelos trabalhadores junto ao empresariado.²³

5.2.2 Equivalência dos Contratantes Coletivos

Segundo Delgado, “o princípio da equivalência dos contratantes coletivos postula pelo reconhecimento de um estatuto sócio-jurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial)”. Essa equivalência é reconhecida por resultar na natureza e nos processos inerentes aos seres coletivos trabalhistas.

Há, como visto, o empregador que, isoladamente, já é um ser coletivo, por seu próprio caráter, independentemente de se agrupar em alguma associação sindical. É claro que pode também atuar através de sua entidade representativa; contudo, mesmo atuando de forma isolada, terá natureza e agirá como ser coletivo. No que tange aos trabalhadores sua face coletiva institucionalizada surge através de seus entes associativos; no caso brasileiro, os sindicatos. Os seres coletivos obreiros e empresariais têm, pois, a mesma natureza. O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação). Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a

²² DELGADO, Mauricio Godinho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre: Síntese, v. 67, n. 2, abr./jun. 2001. 40. P.91. Disponível em <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/52282>>. Acesso em 21 de setembro de 2018.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre: Síntese, v. 67, n. 2, abr./jun. 2001. 40. P.91. Disponível em <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/52282>>. Acesso em 21 de setembro de 2018.

acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho.

Destarte, tal princípio está a favor da igualdade de tratamento dos sujeitos coletivos, na tentativa de proporcionar uma igualdade entre o relacionamento do empregador com os trabalhadores.

5.2.3 Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva

Delgado explana sabiamente a respeito do princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva dentro do Direito Coletivo do Trabalho:

Há duas faces no princípio: lealdade e transparência. Ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo. Afinal, o Direito Coletivo objetiva formular normas jurídicas - e não apenas cláusulas contratuais -, razão por que a lealdade e o acesso a informações inscrevem-se no núcleo de sua dinâmica de evolução. A lisura na conduta negocial atinge qualquer das duas partes coletivas envolvidas. Não se pode aqui, regra geral, invocar o princípio tutelar (próprio ao Direito Individual) para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva - as partes são teoricamente equivalentes (ao contrário do que ocorre no ramo trabalhista individual). A noção de transparência é também de grande importância no conteúdo desse princípio (podendo, inclusive, ser inferida da simples ideia de lealdade e boa-fé). É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. (...) A transparência aqui pertinente é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso, aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido.²⁸

Além disto, este princípio determina que na vinculação entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho deve haver o acatamento das normas

acordadas além da plena compreensibilidade das mesmas, de modo que não haja interpretações inequívocas.²⁴²⁵

Este grupo refere-se às relações e aos efeitos que as normas coletivas negociadas em acordos ou convenções coletivas podem causar à comunidade e ao universo jurídico em que estão inseridas. Estes princípios informam os resultados normativos do processo negocial coletivo estabelecendo as diretrizes referentes à sua validade e extensão.²⁶

5.2.4 Criatividade jurídica da negociação coletiva

De acordo com Delgado, esse princípio “traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho) têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal”.²⁷

A criatividade jurídica da negociação coletiva é a explanação da prerrogativa sindical de criar normas jurídicas. Traduz-se sua relevância, uma vez que na relação entre entes coletivos, deverão instituir normas que atendam os interesses em comum.²⁸

5.2.5 Adequação setorial negociada

O princípio da adequação negociada trata da conformidade entre as normas elencadas nas negociações coletivas perante a legislação trabalhista

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 56.

²⁵ _____. *Princípios do Direito Coletivo do Trabalho*. Disponível em: <<https://acd1994.jusbrasil.com.br/artigos/334352182/principios-do-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em 21 setembro de 2018.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 57.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 57.

²⁸ _____. *Princípios do Direito Coletivo do Trabalho*. Disponível em: <<https://acd1994.jusbrasil.com.br/artigos/334352182/principios-do-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em 21 de setembro de 2018.

vigente, ou seja, da autenticidade do negociado sobre o legislado, de modo que o negociado não venha a suprimir direitos individuais dos trabalhadores.²⁹

Este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal. Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).³⁰

A adequação setorial negociada, pode ser entendida, portanto, como uma “tentativa de elencar critérios legítimos e suficientes para a criatividade normativa dos entes coletivos, ou seja, busca delimitar até que ponto é possível a coexistência de normas coletivas e normas emanadas de imperatividade estatal, visando alcançar um equilíbrio”.³¹

6 SINDICATOS E SISTEMAS SINDICAIS

Para Guarnieri, o sindicato “é a associação constituída pela união voluntária de trabalhadores ou empregadores para defesa dos interesses do grupo que representa”.³² Delgado aprofunda a conceituação acerca da figura dos sindicatos:

²⁹ _____. Princípios do Direito Coletivo do Trabalho. Disponível em:

<<https://acd11994.jusbrasil.com.br/artigos/334352182/principios-do-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em 21 de setembro de 2018.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 59-60.

³¹ FREITAS, Marina Santos Souza. O princípio da adequação setorial negociada como ponto de equilíbrio entre o legislado e o negociado. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade Baiana de Direito, 2014.

³² GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao Direito Sindical: necessidade de uma reforma constitucional como imperativo de uma organização sindical democrática. São Paulo: LTr. 2004. p. 58.

(...) são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.³³

Neste viés, o Brasil possui sindicatos que representam a categoria profissional, compreendendo o sindicato dos empregados ou a categoria econômica, ou seja, o sindicato de empregadores. A partir disso, a associação de qualquer sindicato ocorrerá apenas quando existir a identidade de atividade ou profissões (apenas se forem similares ou conexas no caso de profissões).³⁴

De acordo com a evolução histórica do sindicalismo, no que diz respeito à organização e estruturação dos sindicatos, estes podem ser estabelecidos através de sua base territorial, pela atividade desenvolvida pela empresa ou por meio da profissão ou ofício dos trabalhadores.³⁵

No primeiro caso, o sindicato é formado com base no município, região, estado, nação etc. Congregam-se todas as espécies de empresas situadas no seu âmbito e adota-se a denominação de sindicatos territoriais. Além disto, os países que estão organizados em blocos comunitários também têm permitido a criação de sindicatos internacionais. Pelo segundo critério de organização sindical, os trabalhadores agrupam-se de acordo com a atividade desenvolvida pela empresa, ou seja, quando são idênticas ou similares essas atividades, independentemente das suas qualificações profissionais (sindicato vertical ou sindicato de indústria). Derivados desse critério funcional surgiram, igualmente: a) os sindicatos profissionais, no qual o vínculo de união nasce do ofício ou função executada pelos trabalhadores, também denominado de sindicato horizontal ou sindicato de ofício, independentemente do objeto social da empresa; b) o sindicato de empresa, que se limita a agregar operários de um único empregador, tenha este um ou vários estabelecimentos; e e) o sindicato por ramo de atividade econômica, como o sindicato das indústrias, do setor comércio, da agricultura etc. Vale salientar que o

³³ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 63.

³⁴ JUNIOR, José Cairo. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Direito Individual e Direito Coletivo*. 13. ed. Salvador. Ed: JusPodivm. 2017. p. 1155.

³⁵ JUNIOR, José Cairo. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Direito Individual e Direito Coletivo*. 13. ed. Salvador. ed. JusPodivm. 2017. p. 1158-1159.

sindicato por atividade, por profissão ou por empresa pode ser organizado também pelo critério da área geográfica.³⁶

Ressalta-se que o sindicato vertical, ou sindicato por categoria, assim denominado por Delgado, é o atual sistema de agregação predominante no Brasil, conforme será mais detalhado a seguir.

7 PRINCIPAL CRITÉRIO DE AGREGAÇÃO SINDICAL BRASILEIRO

O principal critério de agregação sindical brasileiro está legalmente embasado na CLT através do artigo 511, §2:

A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

Desta forma, vale-se destacar quanto ao critério de agregação sindical por categoria profissional que além das especificações previstas no artigo 511, tal agregação identifica-se também “não pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador”.³⁷ Isso significa que, por exemplo, determinado banco possui um caixa em seu quadro de empregados, não necessariamente este empregado será representado pelo sindicato dos caixas, mas sim, por sua vez, esse caixa será representado pelo sindicato dos bancários, já que este empregado não está enquadrado em uma categoria diferenciada. No Brasil, atualmente, os sindicatos que compreendem as categorias diferenciadas que organizam-se por meio, principalmente de lei específica capaz de regulamentar o funcionamento da profissão.³⁸

Conforme destacado anteriormente, a agregação sindical por categoria, também chamada de sindicato vertical, abrange “a ampla maioria dos empregados das várias empresas, na respectiva base territorial da entidade,

³⁶ JUNIOR, José Cairo. Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Direito Individual e Direito Coletivo. 13. ed. Salvador. Ed: JusPodivm. 2017. p. 1159.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 67.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 66.

que tenham similitude de atividades econômicas”. Ou seja, compreende empresas economicamente afins.

8 O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL: HÁ O SEU PLENO EXERCÍCIO NO BRASIL

Primeiramente, é importante discorrer acerca da unicidade. O artigo 8º, inciso II da Constituição Federal estabelece, em relação à associação profissional ou sindical, que:

II - É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.³⁹

Isso significa que, o sistema sindical brasileiro, mesmo após a promulgação da Constituição Federal, é inerente a um sistema de unicidade sindical, isto porque permanece com o modelo de sindicato único gerando um monopólio de representação dentro da base territorial.⁴⁴

Para compreender melhor a questão contextual da unicidade, significa que a legislação “poderá limitar a criação de sindicatos, em uma determinada base territorial, a apenas um ente sindical representativo de determinada categoria profissional ou de certa atividade econômica. É a chamada unicidade ou monismo sindical”.⁴⁰ Delgado aprofunda a questão da unicidade sindical: A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, por profissão, por categoria profissional ou ramo empresarial de atividades. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais

³⁹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.html>. Acesso em 28 de setembro de 2018.; DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 70.

⁴⁰ OLIVEIRA, André Abreu de. Sistema da unicidade sindical no Brasil: herança deixada pelo autoritarismo?. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 67, ago 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6569>. Acesso em 28 setembro de 2018.

concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.⁴¹

Portanto, se determinada categoria pretender fixar a base territorial de representação deverá observar a questão da unicidade sindical, e se posteriormente desejar estender a sua base territorial preexistente, somente será possível se não houver na nova base, sindicato que represente a respectiva categoria, haja vista que poderá caracterizar um conflito de representação.⁴²

Grande parte da doutrina entende que o princípio da unicidade sindical restringe a livre constituição de sindicatos pelos interessados, de modo que aqueles que pertencem ao grupo não têm outras opções, ainda que em desacordo com as diretrizes sindicais, tendo, assim, a sua liberdade tolhida. A representação dos interesses fica canalizada para um único sindicato, não havendo alternativas para os sindicalizados em desacordo com as diretrizes da diretoria do sindicato, a não ser influir nas eleições para a sua renovação.⁴³

Outro ponto a ser levantando é o que se diz respeito à convenção 87, da OIT, que teve como objetivo propor um avanço na legislação sindical. As garantias básicas que podem caracterizar a liberdade sindical trazidas pela Convenção nº 87 da OIT são:

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal. Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 70.

⁴² HINZ, Henrique Macedo. Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005. P. 17.

⁴³ ROSSES, José Pedro Oliveira. Plena liberdade sindical da Convenção nº 87 da OIT contra o princípio da unicidade sindical do art. 8º, II, da CF/88. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3838, 3 jan. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26319>>. Acesso em 24 setembro de 2018.

organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei. 2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.⁴⁴

Isso significa que, as autoridades públicas deveriam se abster de qualquer tipo de intervenção que pudesse prejudicar a liberdade sindical, fazendo com que o Estado se desvinculasse não sendo mais necessário sua aprovação, instituição ou dissolução. Desta forma, os sindicatos teriam autonomia para filiar-se a organismos internacionais, assim como os servidores públicos teriam liberdade de instituir sindicatos, o que os reconheceria o direito de greve. Entretanto, na prática a situação proposta pela convenção nº 87 não pôde ser amplamente aplicada à época, isso porque sua ratificação causaria uma revogação da CLT. Porém, se fosse aplicado o que está previsto na com convenção 87, seria possível a criação de sindicatos na mesma base territorial, instituindo assim a pluralidade sindical, que admitiria que mais de um sindicato representasse legalmente a mesma categoria profissional ou econômica.⁴⁵

Alguns motivos são expostos a seguir na tentativa de justificar o porquê do Poder Executivo do Brasil não ter ratificado a sua legislação para se adequar a Convenção 87:

(...) é mister elencar alguns motivos que podem justificar esta negativa em dar andamento à ratificação. A primeira negativa diz que há uma incompatibilidade entre a proposta de liberdade sindical feita pela Convenção nº 87 da OIT e os regimes constitucionais previstos nas Cartas de 1946 e 1967. A segunda traz a incompatibilidade entre a Convenção nº 87 e a cobrança da Contribuição Sindical Compulsória confirmada pela Carta de 1967. Por fim, existe também a possibilidade de que a ratificação gerasse mudanças radicais e inoportunas ao nosso ordenamento legal naquele momento histórico. A Convenção 87 da OIT busca assegurar a efetividade dos postulados de liberdade

⁴⁴ _____. C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang-pt/index.htm>. Acesso em 29 de setembro de 2018.

⁴⁵ _____. Liberdade sindical de 1988 X Convenção nº 87/OIT. Disponível em: <<https://dadoswou1.jusbrasil.com.br/artigos/405077459/liberdade-sindical-de-1988-x-convencao-n-87-oit>>. Acesso em 29 de setembro de 2018.

de associação sindical e do direito à sindicalização, que significa a viabilização de tentar garantir aos trabalhadores a possibilidade de constituir ou formar suas próprias agremiações sindicais em harmonia com seus interesses e seus juízos de conveniência e oportunidade. A adoção da Convenção nº 87 representou, portanto, a etapa desejada e programada no contexto de esclarecimento e posituação de princípios e normas convencionadas na esfera multilateral, buscando assegurar a proteção a direitos decorrentes da liberdade de associação na esfera laboral, com efeitos internos e internacionais. (...) negar efeito a uma convenção internacional que versa sobre o Direito dos Trabalhadores de usufruírem da liberdade sindical aparece como uma escolha que torna os reais objetivos defendidos pelo país um tanto quanto obscuros. Negar a ratificação da Convenção nº 87 é comprometer a própria participação na Organização como país-membro e tornar inócuos seus princípios objetivos.⁴⁶

Diante do exposto, entende-se que o princípio da liberdade sindical no Brasil não ocorre de forma absoluta. Considerando que não há a possibilidade de sindicalização livre, os trabalhadores têm suas possibilidades de defesa e de conquistas coletivas reduzidas. “(...) o valor da liberdade sindical não está somente associado a um único instrumento normativo internacional não ratificado pelo Brasil, mas a uma reiterada prática de reconhecimento, aprofundamento, e promoção livre da associação sindical.”⁴⁷

9 CONCLUSÃO

O estudo do Direito Coletivo do Trabalho permite compreender a abordagem das relações coletivas por meio da atuação sindical, bem como por ações coletivas relevantes. O principal objetivo do Direito Coletivo do Trabalho é regular as condutas de caráter grupal, ou seja, entre empregadores e entidades de representação e atuação coletiva dos trabalhadores. Nesse sentido, compreender os princípios do Direito Coletivo do Trabalho

⁴⁶ _____. Liberdade sindical de 1988 X Convenção nº 87/OIT. Disponível em: <<https://dadoswou1.jusbrasil.com.br/artigos/405077459/liberdade-sindical-de-1988-x-convencao-n-87-oit>>. Acesso em 29 de setembro de 2018.

⁴⁷ LIMA, Firmino Alves. O conflito entre o princípio da unicidade sindical previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988 e o princípio internacional da liberdade sindical. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 34, p. 177-205, jan./jun. 2009.

proporciona um norte para a interpretação, integração e aplicação e estabelecimento de regras de conduta nesse segmento do Direito.

Dentro do rol de princípios do Direito Coletivo do Trabalho, o foco deste estudo volta-se ao princípio da liberdade sindical. Isso porque, embora seja norteador do Direito Coletivo do Trabalho, o princípio da liberdade sindical não possui sua plena aplicação no atual sistema sindical brasileiro. Essa reflexão é feita a partir de alguns fatos relevantes. Primeiramente, o Brasil possui um sistema sindical que mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, é considerado um sistema de unicidade sindical, isto porque permanece com o modelo de sindicato único, gerando um monopólio de representação dentro da base territorial. Isso significa que determinada categoria está restrita a um determinado sindicato em sua base territorial e, mesmo que os trabalhadores discordem com as diretrizes de tal sindicato, não teriam liberdade para criar um novo sindicato que atendesse e que viesse a lutar por suas reais perspectivas. A Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho trouxe em seu texto à época que as autoridades públicas deveriam se abster de qualquer tipo de intervenção que pudesse prejudicar a liberdade sindical, fazendo com que o Estado se desvinculasse não sendo mais necessário sua aprovação, instituição ou dissolução. No Brasil, tais especificações previstas na Convenção 87 não foram aplicadas em sua legislação, isso porque acarretaria em uma ratificação da Consolidação das Leis do Trabalho. Não atender essa normativa internacional faz com o Brasil tenha uma liberdade sindical tolhida e sem aplicação plena, fazendo com que a possibilidade de alcançar melhores condições ou de defender direitos fique reduzida.

REFERÊNCIAS

_____. C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. <http://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang-pt/index.htm>. Acesso em 29 de setembro de 2018.

_____. Liberdade sindical de 1988 X Convenção nº 87/OIT. Disponível em: <<https://dadoswou1.jusbrasil.com.br/artigos/405077459/liberdade-sindical-de-1988-x-convencao-n87-oit>>. Acesso em 29 de setembro de 2018.

_____. Princípios do Direito Coletivo do Trabalho. Disponível em: <<https://acd11994.jusbrasil.com.br/artigos/334352182/principios-do-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em 21 de setembro de 2018.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.html>. Acesso em 28 de setembro de 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho - Direito Coletivo do Trabalho. 3. ed. - São Paulo: LTr 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR. 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre: Síntese, v. 67, n. 2, abr./jun. 2001. 40. P.91. Disponível em

<<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/52282>>. Acesso em 21 de setembro de 2018.

FREITAS, Marina Santos Souza. O princípio da adequação setorial negociada como ponto de equilíbrio entre o legislado e o negociado. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade Baiana de Direito, 2014.

GOMES, Mylena Maria Moura. O atual sistema sindical brasileiro e o princípio da unicidade sindical. Disponível em <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=13933>. Acesso em 18 de Setembro de 2018.

GUARNIERI, Bruno Marcos. Iniciação ao Direito Sindical: necessidade de uma reforma constitucional como imperativo de uma organização sindical democrática. São Paulo: LTr. 2004.

HINZ, Henrique Macedo. Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo: Saraiva. 2005.

JUNIOR, José Cairo. Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Direito Individual e Direito Coletivo. 13. ed. Salvador. Ed: JusPodivm. 2017.

LIMA, Firmino Alves. O conflito entre o princípio da unicidade sindical previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988 e o princípio internacional da liberdade sindical. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 34, p. 177-205, jan./jun. 2009.

LOCKE, John. Segundo tratado sobre o governo civil – e outros escritos: ensaio sobre a origem, os limites e os fins verdadeiros do governo civil. Tradução de Magna Lopes e Marisa Lobo da Costa. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicais. São Paulo: Saraiva. 2013.

MORAES FILHO, Evaristo de. Estudos de direito do Trabalho. São Paulo: LTr. 1971.

OLIVEIRA, André Abreu de. Sistema da unicidade sindical no Brasil: herança deixada pelo autoritarismo? In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 67, ago 2009. Disponível em:

<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6569>. Acesso em setembro de 2018.

ROSSES, José Pedro Oliveira. Plena liberdade sindical da Convenção nº 87 da OIT contra o princípio da unicidade sindical do art. 8º, II, da CF/88. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3838, 3 jan. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26319>>. Acesso em 24 de setembro de 2018.

(IM)POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

(IM) POSSIBILITY OF TRADING THE FUNDAMENTAL RIGHT TO THE ENVIRONMENT OF BALANCED WORK

Marco Antonio Fernandes Mendonça¹

RESUMO

O texto investiga a (im) possibilidade de negociação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, sob a ótica da jornada de trabalho, após a recente publicação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. O estudo dispõe a intensa sobreposição do negociado em detrimento do legislado, sob a ótica do meio ambiente saudável e seguro de trabalho. Conclui-se pela óbvia indisponibilidade do direito à saúde e a vida, seja após análise da Constituição Federal, seja após análise das tendências mundiais de proteção ao trabalho.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Negociação. Indisponibilidade.

ABSTRACT

The text investigates the possibility or impossibility of negotiation of the fundamental right the environment of the balanced work, from the point of view of the working hours, upon the recent publication of the law nº 13.467/2017, Known as Labor Reform. The study provides the intense overlap of the negotiated to the detriment of the legislated, from the perspective of the healthy and safe of work's environment. It is concluded by the obvious unavailability of the right to health and life, either after analysis of the Federal Constitution, either after analysis of global trends of labor protection.

Keywords: Work's environment. Negotiation. Unavailability.

1 INTRODUÇÃO

¹ Advogado. Aluno do curso de pós-graduação *lato sensu* do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB/ICPD, endereço eletrônico: adv.amendonca@gmail.com

O meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho do trabalhador, ou aos instrumentos de trabalho, o conceito amplo envolve tudo que cerca o trabalhador no labor, de forma física ou psicológica, que permitem o desempenho das funções em busca do pleno emprego.

A análise do meio ambiente laboral equilibrado, sob a ótica de direito fundamental, traduz a relevância da matéria, principalmente no aspecto das normas de segurança e saúde no trabalho, que tiveram importantes modificações com a Lei n 13.467/2017.

Com efeito, a Reforma Trabalhista excluiu os intervalos e a jornada de trabalho das normas de segurança e saúde, para assegurar a possibilidade de negociação prejudicial ao trabalhador, inclusive em ambientes insalubres.

O estudo é direcionado à possibilidade ou não de negociação in pejus ao trabalhador, das normas que asseguram o direito fundamental ao meio ambiente laboral equilibrado, mesmo após a entrada em vigor dos arts. 611-A e 611-B, da CLT.

2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A proteção ao meio ambiente é constitucionalmente assegurada no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos (art. 5º, LXXIII, da CF) e em capítulo próprio (art. 225, da CF), bem como o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho sadio e seguro está previsto no capítulo da ordem social (art. 7º, da CF), em evidente preocupação do legislador originário em equiparar e garantir o equilíbrio ambiental laboral nos mesmos moldes dos direitos à saúde, à alimentação, à vida.

A proteção constitucional ao meio ambiente, lato sensu, sempre foi evidente e singularmente tratada, quase que como obviedade, pelos estudos de direitos fundamentais, por tratar, em última análise, de proteção da própria preservação da espécie humana².

² FIORILLO, Celso Antonio Paduco e RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Manual de Direito Ambiental e legislação aplicável*. 2ª ed. São Paulo: Max limonad, 1999, p. 73.

O art. 225, da CF conceitua o meio ambiente como “bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”, fazendo com que tudo aquilo que se relaciona direta ou indiretamente com a vida tenha uma conotação ambiental.

O direito ambiental essencial protegido pela Constituição é relacionado à proteção à vida, e nesse sentido o meio ambiente de trabalho ganha destaque com relação à seguridade da saúde e bem-estar social, inerentes à vida digna.

Portanto, o meio ambiente laboral é classificado como bem ambiental, difuso, porque vinculado a interesses metaindividuais, que transcendem o indivíduo³, ou seja, direito humano de terceira geração.

O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, como ramo do Direito Ambiental e de importância decisiva ao Direito Coletivo do Trabalho, é a união de direitos e deveres complexos e diferenciados, que formam uma teia normativa para assegurar o bem-estar laboral direta ou indiretamente, física e psicológica, com reflexos na vida social individual e coletiva, com o objetivo de se atingir o pleno emprego.

É sob a ótica de direito fundamental à sadia qualidade de vida que se conceitua a necessidade de equilíbrio no meio ambiente do trabalho, em termos de proteção dos direitos à dignidade da pessoa que trabalha (art. 1º, III, da CF)⁴.

São exemplos de direitos esparsos que asseguram o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho: a) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, aqui compreendido também a jornada e intervalos laborais (art. 7º, XXII, da CF); b) adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (art. 7º, XXIII, da CF); c) aposentadoria (art. 7º, XXIV, da CF); d) seguro contra acidentes de trabalho (art. 7º, XXVIII, da CF); e) compete ao SUS colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII, da CF); f)

³ ROSSIT, Liliana Allodi. *O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 21.

⁴ PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002, p. 33.

impossibilidade de trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores (art. 7º, XXXIII, da CF).

Observe-se que os direitos citados não são iguais, não objetivam as mesmas coisas, ou sequer tem significados próximos. A análise desses direitos deve ser feita sob a ótica da razão de ser dos direitos fundamentais, ou seja, o propósito deve ser integrado, avaliado sistematicamente, para, assim, identificar o núcleo essencial desses direitos que integram o direito fundamental da proteção do ambiente de trabalho⁵.

O núcleo desses direitos consiste no ambiente de trabalho saudável e equilibrado, evidentemente assegurado pela Constituição Federal, e expressamente garantido pelos direitos esparsos.

A constitucionalidade do direito ao meio ambiente laboral equilibrado é essencial para validar as garantias reflexas, inclusive em âmbito infraconstitucional, que materializam o núcleo essencial do direito fundamental. É a razão da manutenção do capítulo da segurança e da medicina do trabalho no art. 154, e seguintes, da CLT, inalterado na Reforma Trabalhista.

Ressalte-se, o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho assegura desde normas genéricas e coletivas, como a contrapartida por labor em locais insalubres (art. 7º, XXIII, da CF) ou seguro contra acidentes de trabalho (art. 7º, XXVIII, da CF), assim como assegura até regramentos específicos e quase individuais (“quase” porque nenhum direito trabalhista possui reflexo unicamente individual) de saúde no labor, como o estabelecimento de carga máxima que um empregado pode movimentar (art. 198, da CLT) ou a obrigatoriedade de portas giratórias em agências bancárias (art. 1º, da Lei Estadual nº 11.571/1996).

Aliás, cabe registrar que a ausência de porta giratória de segurança, em agência bancária (meio ambiente de trabalho), resulta em dano moral coletivo contra os funcionários bancários, in re ipsa, portanto, sem necessidade de

⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. *O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável*. Revista do TST. Brasília, v. 80, n. 1, jun/mar. 2014, p. 7.

comprovação de efetivo dano, até porque a falta de segurança no ambiente laboral gera dano presumido ou automático, bem como não seria justo aguardar o resultado pior (assalto ou similar) para somente então punir o banco, conforme dispõe o aresto do TST:

Trata-se, portanto, de ação civil pública, em que se pretende a defesa de direitos individuais homogêneos com o pagamento de indenização por danos morais coletivos, tendo em vista a afronta perpetrada à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho (1º, III e IV, CF). Nesse contexto, ainda que não tenha sido demonstrada a ocorrência de alguma ação criminosa concreta, o simples fato de o Reclamado não ter atendido aos requisitos mínimos de segurança previstos na legislação, como a colocação de portas giratórias, provocou uma atmosfera de insegurança e aflição no local de trabalho que, conforme consignado pelo TRT, "gera tensão, angústia e outras consequências não só aos trabalhadores do réu, mas também a pessoas que não possuem vínculo de emprego com o banco, mas frequentam a agência." O sofrimento psicológico vivenciado, nessas circunstâncias, é evidente, cuidando-se de verdadeiro dano decorrente do próprio fato, que dispensa a prova de prejuízo concreto. Recurso de revista não conhecido". (TST-RR 75-52.2014.5.09.0655, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 12/8/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/8/2015).

A preocupação com o meio ambiente bancário, no citado caso, evidencia duas questões essenciais: a) o judiciário deve intervir quando o empregador não observa as regras básicas para propiciar um meio ambiente laboral equilibrado; e b) o judiciário deve intervir para garantir prevenção e precaução ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Com efeito, não basta assegurar o direito fundamental, deve-se garantir a aplicabilidade da Constituição, seja pela punição após o descumprimento, seja pela prevenção, como no caso da porta giratória do estabelecimento bancário.

Tratando-se de Direito Ambiental, lato sensu, muito mais razão se tem os princípios da prevenção e da precaução⁶, porque o dano dificilmente é reparável. A premissa é igualmente aplicável ao meio ambiente de trabalho,

⁶ VIEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. *O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e precaução*. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 100, 2012.

porquanto o dano na saúde ou na segurança dos trabalhadores é quase na totalidade irreparável, sendo sempre (obviamente) preferível evitar riscos e, conseqüentemente, danos⁷.

A prevenção no meio ambiente laboral está diretamente ligada à garantia de vida, saúde, previdência, igualdade, liberdade, pois todos os direitos fundamentais ficam em risco quando o ambiente laboral é instável e tendente a causar danos físicos ou psíquicos aos trabalhadores.

Por exemplo, o ambiente hostil, com contínua situação de pressão desnecessária e injusta, ou abuso de poder materializado em situações humilhantes e vexatórias aos empregados causam transtornos psíquicos irreparáveis, depressão e aposentadoria por invalidez. A inobservância de materiais mínimos de segurança causa doenças laborais nos hospitais e, costumeiramente, morte na construção civil.

Ou seja, o meio ambiente laboral pode garantir ou retirar dos trabalhadores (e familiares) os direitos fundamentais (vida, saúde, previdência, igualdade, liberdade), que garantem a dignidade da pessoa humana.

O conceito clássico de meio ambiente de trabalho está relacionado ao estabelecimento de empresa, e corresponderia “ao complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam”⁸.

Hodiernamente, o conceito de meio ambiente de trabalho engloba tudo que direta ou indiretamente afeta o dia a dia laboral:

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou

⁷ NOGUEIRA, Sandro D’Amato. Meio ambiente do trabalho, o princípio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental. São Paulo: LTr, 2008, p.17.

⁸ SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 2ª ed., São Paulo: Malheiros Editores, 1995, p. 5.

mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)⁹.

E, ainda, pode corresponder ao:

O meio ambiente do trabalho compreenderia assim, a inter-relação da força do trabalho humano (energia) e sua atividade no plano econômico através da produção (matéria), afetando o seu meio (ecossistema).

Portanto, quando o “habitat laboral” se revela inidôneo a assegurar condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, teremos aí uma lesão ao meio ambiente do trabalho, e esse complexo de bens materiais e imateriais pode ser agredido e lesado tanto por fontes poluidoras externas como internas¹⁰.”

Assim, como direito fundamental, o meio ambiente de trabalho equilibrado como garantidor da dignidade humana, na relação macroconflituosa e coletiva, possui caráter absoluto e necessita de respeito e valorização, pois a inobservância desse dever nas relações de trabalho acarretam consequências dramáticas de ordem social e material, traduzidas objetivamente nos números de acidentes/doenças laborais e respectivos gastos.

Logo, o conceito de direito fundamental ao meio ambiente laboral equilibrado assegura o dever de investimento adequado não apenas em equipamentos, tecnologia, estrutura e capital de giro, mas, principalmente, em pessoas/trabalhadores, de forma a propiciar os elementos necessários à dignidade, vida, saúde, como salário digno e jornada compatível com as diretrizes constitucionais, em ambiente salubre ou com devidas proteções, porque o homem doente e infeliz não tem condições de acompanhar os processos de produção cada vez mais sofisticados¹¹.

⁹ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*, 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

¹⁰ PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002, p. 45.

¹¹ MELO, Raimundo Simão de. *Proteção legal e tutela coletiva do meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 13.

3 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E CONSEQUÊNCIAS

O Direito Coletivo do Trabalho objetiva regular as relações inerentes à autonomia privada coletiva, ou seja, trata-se de relações firmadas entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações dos trabalhadores e as próprias empresas, e que surgem da dinâmica da representação sindical e atuação coletiva inerente à classe dos trabalhadores¹².

Nesse sentido, por tratar de negociação entre entes coletivos, o Direito Coletivo do Trabalho é concebido a partir da premissa de que ambas as partes são teoricamente equivalentes, ou seja, não há prevalência da classe dos trabalhadores, como no direito individual¹³.

Portanto, nas relações coletivas de trabalho, nas negociações coletivas de trabalho, prevalece a ideia civilista de contrato, qual seja, as normas acordadas, formalmente perfeitas, estão amparadas pelo princípio do pacta sunt servanda.

Esse modelo de negociação livre coletiva sempre encontrou o limite na soberania do Estado (art. 7º, XXVI, da CF), seja pela intervenção do judiciário nas relações constitucionalmente injustas aos trabalhadores, seja pela impossibilidade de negociação de condições piores que as previstas na legislação.

Em suma, quando se trata de direito constitucionalmente estabelecido, apenas as previsões expressas na própria Constituição é que autorizava a negociação coletiva, como nos casos do art. 7º, VI, XIII e XIV, da CF.

O limite para a negociação coletiva do trabalho está no núcleo do direito trabalhista, que seriam direitos mínimos de indisponibilidade absoluta, insuscetíveis de negociação.

¹² CALCINI, Ricardo Souza. Prevalência do negociado em norma coletiva sobre o legislado. Unisul de Fato e de Direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina, [S.l.], v. 9, n. 16, p. 111, maio 2018.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 73.

Com efeito, o resultado da interpretação constitucional sob o enfoque da hierarquia das normas do direito do trabalho resultava na prevalência da norma mais favorável, em detrimento da norma menos favorável ao empregado.

Após a Reforma Trabalhista, a hierarquia das normas trabalhistas passou a ser interpretada pela prevalência do negociado, em detrimento do legislado, independentemente, das vantagens ou desvantagens, desde que formalmente regular¹⁴.

Isto ocorre por que o art. 611-A, da CLT, dispõe rol não taxativo de direitos que podem ser negociados, em detrimento da legislação, bem como o art. 611-B, da CLT, prevê singelas hipóteses taxativas de direitos indisponíveis.

Ressalte-se que os direitos taxados no art. 611-B, da CLT, estão todos enumerados no art. 7º, da CLT, sendo que no texto constitucional, inversamente ao disposto na Reforma Trabalhista, tem previsão de ampliação do rol de direitos, ao dispor “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Ou seja, a possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas sempre existiu, desde que a modificação vise melhorar a condição legislativa, mesmo que mediante a troca de direito por outro, porque nas negociações coletivas prevalece o conglobamento, o conjunto de todas as normas negociadas, para inferir se melhor ou pior para o empregado.

A aplicação da teoria do conglobamento era pacífica no TST:

1. Da exegese do artigo 620 da CLT, tem-se que, no conflito entre acordo e convenção coletiva de trabalho, deve prevalecer a norma mais benéfica ao empregado, entendida essa no seu todo, tendo em vista a teoria do conglobamento adotada por este Tribunal Superior. 2. Recurso de embargos conhecido e não provido" (E-RR - 165300-14.2007.5.18.0011, Ac. SBDI-1, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, in DEJT 16.5.2014). Destacamos.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 249.

Inegavelmente, a Lei nº 13.467/2017, tem viés a diminuir o protecionismo das leis trabalhista, seja por contexto histórico social de crise profunda no país e, conseqüentemente, ato legislativo imediato para tentar conter o abalo econômico, seja por necessidade de modernização da legislação.

Nesse sentido, são duas características na modificação legislativa que chamam a atenção: a) prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo que in pejus ao trabalhador (art. 611-A, da CLT); e b) debilidade da força sindical (art. 579, da CLT).

O art. 611-A, da CLT prevê a sobreposição da negociação sobre o legislado, sem nenhum tipo de ressalva, o que se infere que a prevalência das melhores condições ao trabalhador, mesmo que por conglobamento de todas as disposições negociadas, não é mais protegida pela CLT.

Não obstante a importância maior da negociação coletiva, o art. 579, da CLT, suprimiu a contribuição obrigatória sindical. Independentemente de acerto ou desacerto da opção legislativa, fato é que os sindicatos perderam força pela supressão de importante fonte de renda. Pequenos sindicatos terão dificuldades para representar a categoria, porque existem custos altos para negociar e representar em eventuais ações judiciais necessárias.

A possibilidade de negociação irrestrita e a precarização dos sindicatos, para este fim, possui impacto importante na proteção do meio ambiente de trabalho.

Frise-se que, conforme tópico anterior, a concepção atual de meio ambiente de trabalho, se preocupa com todo o contexto da atividade laboral, desde seus aspectos físicos (mobiliário, agentes insalubres, movimentos repetitivos, sintomatologia etc.), passando pela rotina de trabalho (jornada, metas e comunicação com superiores hierárquicos), atingindo aspectos mentais relacionados a comportamento, como a depressão e o assédio moral¹⁵.

¹⁵ BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho : notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio

Assim, para a análise crítica da possibilidade de negociação do meio ambiente de trabalho, é necessário destacar importantes dispositivos que, em tese, autorizam a reforma in pejus para os trabalhadores:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: ...

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; ...

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; ...

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; ...

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. ...

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: ...

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Portanto, está autorizada, pela Reforma Trabalhista, a negociação sobre duração do trabalho e intervalos, mesmo em ambiente insalubre e com possibilidade de negociação a respeito do enquadramento do grau de insalubridade.

4 INDISPONIBILIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EM CONFRONTO COM A LEI Nº 13.467/2017

O meio ambiente do trabalho equilibrado é assegurado pela Constituição, com objetivo de garantir o interesse coletivo à saúde humana¹⁶. Portanto, tudo que está ligado à sadia qualidade de vida, por meio do trabalho, refere-se ao

ambiente laboral. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 51, p. 183-202, jul./dez. 2017, p. 5.

¹⁶ NOGUEIRA, Sandro D'Amato. Meio ambiente do trabalho: o princípio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental. São Paulo: LTr, 2008, p. 20.

meio ambiente do trabalho equilibrado, principalmente as normas de saúde e segurança do trabalho.

Quando a negociação coletiva objetiva a melhoria da qualidade de vida dos empregados, direta ou indiretamente, o meio ambiente do trabalho está sendo valorizado, ou seja, as partes estão cumprindo com a função maior da negociação coletiva de “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”¹⁷.

Ao revés, a negociação coletiva descumpre o propósito maior, de busca pelo pleno emprego, quando utilizado para enfraquecer direitos fundamentais, bem como fere o princípio da proibição do retrocesso social, princípio implícito na Constituição, mas evidente pela assinatura do Pacto Internacional dos Direitos Sociais e do Pacto de São José da Costa Rica¹⁸.

A Lei nº 13.467/2017 estabelece a prevalência das negociações coletivas em detrimento do legislado independentemente se para melhorar as condições legislativas ou piorar, conforme tópico anterior.

É consequência lógica da natureza dos direitos fundamentais aceitar que a negociação coletiva se limitaria às melhores condições que as previstas na legislação, principalmente quando se trata do meio ambiente do trabalho, pois o contrário seria concordar com a precarização das condições de trabalho por via negocial, ou seja, negociar-se-ia para pior a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Por exemplo, a Lei nº 13.467/2017 prevê a possibilidade de negociação para piorar o intervalo intrajornada (art. 611-A, III), enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII), ausência de licença para prorrogação de jornada insalubre (art. 611-A, XIII). O rol do art. 611-A, da CLT, não é taxativo, portanto, entende-se que, pelo texto, é possível a negociação abrangente do meio ambiente laboral.

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 197.

¹⁸ FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; VALENTE, Nara Luiza. A reforma trabalhista brasileira e a proibição constitucional de retrocesso social: uma análise preliminar à luz da principiologia laboral. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 67, p. 216-226, abr. 2018.

Frise-se que a disponibilidade do meio ambiente de trabalho (art. 7º, XXII, da CF), mesmo que no aspecto do intervalo intrajornada, conforme previsto no art. 611-A, da CLT, fere o princípio da proibição do retrocesso social.

A liberdade negocial deveria encontrar a barreira da função social do contrato, com observância dos princípios da probidade e da boa-fé¹⁹, não devendo ser instrumento de retrocesso social, pois não vale o lucro ou a existência do emprego, quando o custo é a vida.

Observe-se, a disponibilidade da legislação trabalhista sempre foi possível para melhorar as condições de trabalho, em detrimento de benesses, a problemática é a inversão da negociação, ou seja, possibilidade de aceitar benesses para diminuir as normas de meio ambiente de trabalho, em especial a saúde e segurança do labor.

Em tentativa de dar constitucionalidade ao retrocesso social evidente estabelecido no art. 611-A, da CLT, que possibilita a negociação do meio ambiente laboral, o art. 611-B, § único, da CLT, prevê que as “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

Isso porque, esse mesmo artigo (611-B), repete o texto constitucional, para informar que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho constituem objeto ilícito de negociação. Ou seja, tenta-se mudar a natureza da jornada de trabalho para garantir a frágil constitucionalidade do dispositivo anterior (611-A).

Traduzindo: o art. 611-B, § único, da CLT é inconstitucional porque a jornada de trabalho e os intervalos são normas de segurança e saúde do trabalho, a muito estudado, e pacificado inclusive em Convenções da OIT.

¹⁹ CLEMENTE, Evelyn Thiciane M. Coêlho. As normas de saúde e segurança no trabalho como direitos de indisponibilidade absoluta: os limites à negociação coletiva trabalhista em face a aprovação da Lei 13.467/2017. Revista dos Tribunais. vol. 985. ano 106. São Paulo: Ed. RT, nov. 2017, p. 162.

Por exemplo, o texto da Reforma permite a extensão do labor extraordinário de enfermeiros (sem permissão prévia de autoridade), situação que expõe todo o hospital a risco de contaminação biológica, porque o cansaço desse profissional pode causar acidentes com materiais contaminados, situação que agrava o meio ambiente laboral, insalubre por natureza, mas, em tese, está disponível à negociação.

Mesmo que de forma drástica se cogite a diminuição das condições de trabalho, da precarização do meio ambiente de trabalho, para a manutenção da existência do emprego, ainda assim, sob a ótica constitucional do direito discutido, seria impossível, pois poderia, em tempo de crise profunda, o empregador utilizar a situação dramática como desculpa para diminuir direitos indisponíveis, colocando em risco não só o ambiente laboral, mas a saúde da coletividade.

Antes da Reforma, já existia uma crescente necessidade de venda do tempo de vida (jornada flexível)²⁰, por maior engajamento social (remuneração a maior ou emprego em área escassa), principalmente nas relações alternativas de trabalho (art. 62, da CLT e pejotização, por exemplo), que já demonstrava crescente envenenamento da coletividade.

A indisponibilidade do direito ao meio ambiente laboral equilibrado, nesse sentido, se justifica pelo crescente e estrondoso número de acidentes/doenças de trabalho que envenenam o Brasil, mesmo antes da Reforma Trabalhista, quando não se cogitava negociar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Com efeito, o Ministério Público do Trabalho²¹ estima que, no Brasil, foram gastos, entre 2012 e 2017, R\$ 66.534.254.002, com benefícios acidentários, registrados 3.879.755 acidentes de trabalho, no mesmo período, com emissão de CAT e o total de 14.412 mortes, por acidente de trabalho.

²⁰ ALVES, Giovanni. Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. São Paulo: LTr, 2011, p. 39.

²¹ Brasil, Ministério Público do Trabalho. Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em < <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em 29/9/2018.

Portanto, não obstante o retrocesso do art. 611-B, § único, da CLT e do art. 611-A, da CLT, não se vislumbra possibilidade de flexibilização do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, porque qualquer diminuição das normas relativas a esse direito fundamental fere diretamente a saúde da coletividade trabalhadora.

Não se pretende defender a existência de labores sem riscos, a própria natureza de determinadas atividades admitem riscos pela periculosidade e insalubridade, contudo, se busca, constitucionalmente, pelo meio ambiente laboral equilibrado, a redução destes riscos ou neutralização das causas²².

Contudo, as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, projeta a considerável ampliação do tempo de labor sem qualquer contrapartida, exposição do obreiro ou da obreira (inclusive gestante) a agentes físicos, químicos e biológicos, com tolerância expandida e seu nível de proteção legal reduzido ou passível de redução por negociação, entre outros. Todos esses exemplos constituem retrocesso na proteção ao meio ambiente laboral equilibrado, com óbvios impactos para a saúde física e mental do trabalhador.

Logo, as necessidades hodiernas de modernização do meio ambiente de trabalho, para reduzir os riscos de doenças e acidentes de trabalho, bem como ambientes hostis e propícios ao agravamento físico e psicológico das condições dos trabalhadores se contrapõe a recente modificação legislativa, que pretende flexibilizar as precauções necessárias, sendo verdadeiro instrumento da precarização do labor²³.

A maior dificuldade legislativa trabalhista sempre foi o equilíbrio entre a dinâmica de mercado e a proteção da força de trabalho, que sempre caminharam juntos, mas por obrigatoriedade e não por elevado grau de consciência humanitária.

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição*. Saraiva, Direito Individual. São Paulo: 1989, p. 190.

²³ MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 269.

Não é por outro motivo – ausência de consciência humanitária no labor – que a legislação pátria, já comentada, bem como as normativas internacionais, se preocupam em determinar padrões mínimos voltados ao meio ambiente laboral equilibrado, principalmente voltado à segurança e saúde no trabalho.

A Constituição faz admitir a existência de um meio ambiente do trabalho, submetendo-o, por conseguinte, a todo o arcabouço legal protetivo do meio ambiente considerado em todas as suas dimensões (natural, artificial e cultural). São normas que se apresentam de modo sistematizado e com aplicação específica às relações de trabalho, articulando dispositivos constitucionais (arts. 200, VIII, c/c 225, c/c 7º, XXII e XXVIII), convencionais (Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, seguida de outras dedicadas à saúde e segurança do trabalho, como as Convenções 161, 162, 164, 167, 170 e 176) e infraconstitucionais (Lei n. 6.938/1981, arts. 19 a 21 da Lei n. 8.213/1991, arts. 155 a 159 da CLT e Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego)²⁴.

Assim, após breve análise da Constituição e das Convenções que o Brasil é signatário, bem como os alarmantes números de acidentes e doenças do trabalho, registrados no Brasil, torna-se evidente a impossibilidade de flexibilização das normas de segurança e saúde do trabalho, por ferir frontalmente o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, mesmo após a Lei nº 13.467/2017.

Isto porque, o meio ambiente do trabalho equilibrado garante o direito à saúde, à dignidade, ao pleno emprego, e não poderia ser objeto de negociação, especialmente no aspecto da saúde e da segurança laboral, porque não se pode dar preço a vida dos trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

²⁴ BELTRAMELLI NETO, Silvío. *A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 51, p. 183-202, jul./dez. 2017, p. 14.

O meio ambiente do trabalho equilibrado, garantido pelas normas de segurança e saúde do trabalho, assim compreendidas também as regras de intervalo e jornada de trabalho, não pode ser objeto de negociação, para fins de piorar as disposições de lei.

Três razões fundamentais justificam a conclusão deste texto.

Primeiro, o conceito de direito fundamental do meio ambiente laboral equilibrado assegura o dever de investimento adequado não apenas no estabelecimento laboral, mas, principalmente, nos próprios trabalhadores, seja por treinamentos de segurança, tratamento cortês ou jornada laboral sadia, o objetivo é propiciar os elementos necessários à dignidade, à vida, à saúde, dos trabalhadores.

Segundo, antes da Reforma Trabalhista, existia a possibilidade de negociação coletiva, para retirar exageros nos direitos individuais, atrás do conglobamento das normas negociadas, ou seja, o argumento de necessidade de diminuição de despesa não se sobreleva, pois era possível retirar benesse dos trabalhadores, desde que de forma equilibrada.

Por último, mesmo aceitando o retrocesso social da possibilidade de negociação in pejus ao trabalhador, não se aplicaria especificamente às regras de salubridade, jornada e intervalos, pois tratam de normas de segurança e saúde coletiva, conforme estudo constitucional e convencional.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. São Paulo: LTr, 2011. p. 39.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 51, p. 183-202, jul./dez. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/125458>>. Acesso em: 29/9/2018.

Brasil, Ministério Público do Trabalho. Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em 1/10/2018.

CALCINI, Ricardo Souza. Prevalência do negociado em norma coletiva sobre o legislado. Unisul de Fato e de Direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina, [S.l.], v. 9, n. 16, p. 111, maio 2018. ISSN 2358-601X. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/U_Fato_Direito/article/view/6246>. Acesso em: 29/9/2018.

CLEMENTE, Evelyn Thiciane M. Coêlho. As normas de saúde e segurança no trabalho como direitos de indisponibilidade absoluta: os limites à negociação coletiva trabalhista em face a aprovação da Lei 13.467/2017. Revista dos Tribunais. vol. 985. ano 106. São Paulo: Ed. RT, nov. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro, 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

FIORILLO, Celso Antonio Paduco e RODRIGUES, Marcelo Abelha. Manual de Direito Ambiental e legislação aplicável. 2ª ed. São Paulo: Max limonad, 1999.

FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; VALENTE, Nara Luiza; SILVA, Silmara Carneiro e. A reforma trabalhista brasileira e a proibição de retrocesso social : uma análise do texto reformista a partir do processo de ressignificação dos direitos sociais. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 84, n. 2, p. 162-183, abr./jun. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/143751>>. Acesso em: 29/9/2018.

MELO, Raimundo Simão de. Proteção legal e tutela coletiva do meio ambiente do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito do trabalho na Constituição. Saraiva, Direito Individual. São Paulo: 1989.

NOGUEIRA, Sandro D'Amato. Meio ambiente do trabalho, o princípio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental. São Paulo: LTr, 2008.

PADILHA, Norma Sueli. Do meio ambiente do trabalho equilibrado. São Paulo: LTr, 2002.

ROSSIT, Liliana Allodi. O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro. São Paulo: LTr, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 80, n. 1, p. 22-35, jan./mar. 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/61230>>. Acesso em: 29/9/2018.

SILVA, José Afonso da. Direito ambiental constitucional. 2ª ed., São Paulo: Malheiros Editores, 1995.

VIEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e precaução. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 100, 2012. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-os-princ%C3%ADpios-da-preven%C3%A7%C3%A3o-e-precau%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 29/9/2018.

O FUTURO DO SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

THE FUTURE OF THE BRAZILIAN TRADE UNION SYSTEM AFTER THE LABOR REFORM

Patrícia do Nascimento Delgado¹

RESUMO

O artigo objetiva explicar o panorama atual do sistema sindical brasileiro após as inovações trazidas pela Lei 13.467/17. Explorar-se-á a contribuição sindical obrigatória, a representatividade compulsória e o princípio da unicidade sindical. Após a análise detida destes temas será possível conjecturar o futuro próximo dessas entidades, levando em consideração a contribuição sindical facultativa, o princípio da liberdade sindical plena e a revalorização do negociado sobre o legislado.

Palavras-chave: Unicidade. Sindicatos. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The article aims to explain the current panorama of the Brazilian trade union system after the innovations brought by Law 13.467/17. It will explore the compulsory union contribution, the compulsory representativeness and the principle of union unity. After a careful analysis of these themes, it will be possible to conjecture the next entities' future, taking into account the voluntary union contribution, the principle of full freedom of association and the revaluation of the negotiated over the legislated.

1 INTRODUÇÃO

As inovações trazidas pela Lei 13.467/17, também conhecida como Reforma Trabalhista, modificaram substancialmente o direito do trabalho. Neste contexto, merecem destaque as mudanças ocorridas no direito coletivo do trabalho, ramo do direito que se direciona ao trato coletivo dos conflitos

¹ É advogada, formada pelo Centro Universitário de Brasília - UniCEUB e aluna do curso de pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Previdenciário, no Centro Universitário de Brasília - UniCEUB/ICPD. E-mail: patriciandelgado@gmail.com

oriundos das relações de trabalho, bem como dos meios de resolução desses mesmos conflitos.

É neste contexto que surgem as entidades sindicais, sujeitos de direito coletivo que possuem a incumbência de batalhar pelos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos de sua respectiva categoria, seja ela econômica (empregadores) ou profissional (trabalhadores).

Os sindicatos são geridos conforme o sistema sindical, o qual estava alicerçado na unicidade sindical, na contribuição sindical obrigatória e na representação compulsória de toda a categoria. Ocorre que a Lei 13.467/17 alterou essa tríade ao tornar a contribuição que era obrigatória em contribuição facultativa.

Esta alteração impactou substancialmente as entidades sindicais, tendo em vista que a contribuição obrigatória significava a maior parcela de receita para o custeio dessas entidades, assim, o futuro do sindicalismo no Brasil atravessa um momento de grandes incertezas. Esta situação se torna mais complexa porque a Reforma Trabalhista manteve os demais pilares tradicionais do sindicalismo.

Outra novidade trazida pela Lei 13.467/17 foi a ampliação considerável do rol de matérias passíveis de acordos ou convenções coletivas, fato que revigorou a força do negociado sobre o legislado.

Tal situação, num primeiro momento, pode até ser entendida como algo que dará mais poderio aos sindicatos, especialmente para a classe dos trabalhadores. Porém, é incoerente conceder prerrogativas a uma entidade que mal tem condições financeiras de se manter, quanto mais brigar pelos interesses de toda uma classe.

Neste sentido, merece ser analisada a situação atual dos sindicatos no Brasil; as bases em que está calcado o sindicalismo pátrio, com destaque para o princípio da unicidade sindical e da representação compulsória das categorias; bem como seja feita uma pequena projeção sobre o provável futuro próximo dessas entidades, principalmente após a edição da Reforma Trabalhista.

2 PANORAMA GERAL DOS SINDICATOS NO BRASIL

O Brasil pode ser classificado como uma verdadeira república sindicalista, isso devido ao número exorbitante de entidades sindicais formalmente ativas em seu território, principalmente quando comparado a outros países como a Alemanha, que possui somente 16 sindicatos, a Argentina com 91 ou então os Estados Unidos, com 130 entidades sindicais².

Segundo dados apresentados em 2016 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA³, o Brasil possuía à época do levantamento 16.491 organizações representativas reconhecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que deste total, 15.892 são sindicatos, 549 são federações, 43 são confederações e 7 são centrais sindicais. Em relação aos sindicatos, 5.251 eram referentes à categoria econômica e 11.240 à categoria profissional.

Como é sabido, os sindicatos representam toda a categoria, ou seja, tanto sindicalizados quanto não sindicalizados. Assim, os mais de 11 mil sindicatos da categoria profissional possuem capacidade para representarem cerca de 107,2 milhões de trabalhadores.

O estudo do IPEA também verificou que 43,4% dessas entidades são representativas de empregados privados e 17,4% de empregados públicos, ademais 73,8% do total de sindicatos dos trabalhadores estão localizados nas áreas urbanas.

Ocorre que, embora a maioria dos sindicatos dos trabalhadores esteja localizada em áreas urbanas, a pesquisa constatou que a taxa de filiação dos trabalhadores rurais, de 22,7% é maior que a taxa dos trabalhadores urbanos, que representa apenas 15% de filiação. A taxa geral de filiação gira em torno de 16,2%.

² OSTI, Cláudio. Brasil, república sindicalista e veja os números de sindicatos pelo mundo. **Paçoca com cebola**. 08 de maio de 2017. Disponível em <<https://www.pacocacomcebola.com.br/geral/brasil-republica-sindicalista-e-veja-os-numeros-de-sindicatos-pelo-mundo/>>. Acesso em: 20 de setembro de 2018.

³ CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?**, Rio de Janeiro, volume 2262, dez. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29187&Itemid=406>. Acesso em: 17 de agosto de 2018.

Outro ponto de destaque sobre a filiação dos trabalhadores é o fato de que levando em conta apenas os empregados urbanos, os que a apresentam a maior taxa de filiação são os empregados públicos, com 36,8%, em seguida aparecem os empregados privados registrados, com 20,3%.

Ademais, vale destacar que cerca de 80% do número total de sindicatos apresenta como base territorial o município, ou a reunião de um pequeno número deles, situação que demonstra a limitada abrangência territorial dessas entidades.

Como visto, o número de sindicatos ativos no país é excessivo e sua manutenção, tendo em vista o baixo percentual de filiados, se dava fundamentalmente em virtude da contribuição sindical obrigatória, a qual arrecadou no ano de 2016 cerca de R\$ 2,9 bilhões de reais somente dos trabalhadores⁴.

Uma breve análise dos dados apresentados permite constatar que o Brasil, antes das alterações trazidas pela Lei 13.467/17, tinha uma proliferação desordenada do número de sindicatos, seguramente em virtude das facilidades para seu sustento através da contribuição sindical obrigatória.

Ocorre que a existência desta gama de entidades sindicais, ao mesmo tempo que significa mais associações engajadas na defesa e interesses de sua categoria, também constata as várias dificuldades enfrentadas por estas associações, como sua limitação territorial, além do fato de que a maioria dos trabalhadores não dão respaldo a seus sindicatos, tendo em vista a baixa taxa de filiação.

O cenário atual para os sindicatos no Brasil é de grande insegurança, já que a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical deveria ter sido acompanhada por outras medidas, de modo a favorecer maior competitividade

⁴ PERRIN, Fernanda. Sindicatos temem perda de até R\$ 3 bilhões com fim de imposto, **Folha de S. Paulo**, 2017, São Paulo, 15 de outubro de 2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1927150-sindicatos-temem-perda-de-ate-r-3-bilhoes-com-fim-de-imposto.shtml>>. Acesso em: 21 de agosto de 2018.

entre os sindicatos de mesma categoria e, consequentemente, atrair o apoio natural de prováveis filiados.

De qualquer forma, a conjuntura trazida pela Reforma Trabalhista já demonstrou que a facultatividade da contribuição sindical significou, apenas em 2018, uma redução preliminar de 80% das receitas das entidades sindicais em relação ao mesmo período de 2017, tanto para a classe econômica quanto para a profissional. Tal fato tem levado as associações a cortarem funcionários e a cobrarem por serviços que antes eram fornecidos gratuitamente a todos os integrantes da categoria⁵.

Logo, em face da complexidade do tema se faz necessário primeiramente compreender a atual sistemática de organização e a estruturação dessas entidades para então serem levantadas hipóteses sobre o futuro próximo dessas entidades, principalmente no momento atual, em que a lei revaloriza as negociações coletivas.

3 ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

As entidades sindicais são os principais sujeitos relacionados ao direito coletivo do trabalho e podem representar os empregados ou os empregadores. Neste ponto, vale destacar que não só os sindicatos possuem legitimidade para tratativas de cunho coletivo, já que a Lei 13.467/17, a Reforma trabalhista, criou a figura da comissão dos trabalhadores⁶.

As entidades sindicais são conceituadas por Sérgio Pinto Martins como “associações de pessoas físicas ou jurídicas que tem atividades econômicas ou

⁵ CUNTO, Raphael Di; MARTINS, Arícia. Arrecadação das entidades de trabalhadores com imposto sindical diminui 80% em 2018, **Valor Econômico**, 2018, Brasília e São Paulo, 04 de maio de 2018. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/brasil/5501555/arrecadacao-das-entidades-de-trabalhadores-com-imposto-sindical-diminui-80-em-2018>>. Acesso em: 13 de setembro de 2018.

⁶ Art. 510-A, CLT. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Fonte: BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, **Decreto 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 21 de agosto de 2018.

profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria⁷”.

Maurício Godinho Delgado, por sua vez, define os sindicatos como:

entidades associativas permanentes que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida⁸.

A natureza jurídica dos sindicatos é de pessoa jurídica de direito privado, tendo em vista que sua criação parte unicamente do exercício da autonomia da vontade dos interessados, sua constituição e administração é de responsabilidade exclusiva de seus membros e cuja finalidade está voltada à defesa de seus interesses específicos. Em suma, os sindicatos são verdadeiras associações civis de natureza privada, autônoma e coletiva, com personalidade jurídica própria e registro em cartório⁹.

Estas entidades integram o chamado Sistema Confederativo, o qual é estruturado interna e externamente. A estrutura externa dessas organizações é composta de forma piramidal, em que sua base é constituída pelos sindicatos, o centro pelas federações¹⁰ e o topo pelas confederações¹¹.

Neste ponto, vale destacar que as centrais sindicais não compõem esse sistema, mas somente o rodeia, pois, embora possua grande força política e de mobilização dos trabalhadores, não têm legitimidade para firmar acordos e convenções coletivas. A estrutura interna dos sindicatos está disciplinada na

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, ed. 30ª, São Paulo: Atlas, 2014.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, ed. 13ª, São Pulo: LTr, 2014.

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, ed. 30ª, São Paulo: Atlas, 2014.

¹⁰ O art. 534 da CLT traz o conceito de federação: Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação. Fonte: BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, **Decreto 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 21 de agosto de 2018.

¹¹ O conceito de confederação está disciplinado no art. 535 da CLT: Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República. Fonte: BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, **Decreto 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 21 de agosto de 2018.

CLT, nos artigos 522 e seguintes e determinada a existência de alguns órgãos, como a diretoria, conselho fiscal e assembleia geral.

3.1 Os pilares do sindicalismo

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º estabeleceu os três pilares do regime sindical brasileiro: unicidade sindical, representatividade compulsória e contribuição sindical:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

a) A unicidade e o sistema sindical brasileiro

A unicidade sindical diz respeito a uma das espécies de organização das entidades sindicais, a qual está inserida no chamado sistema sindical. A unicidade é um sistema imposto pela lei, onde está prevista a existência de sindicato único representativo da respectiva categoria, tendo como base territorial mínima o município. Neste sistema não há concorrência entre entidades que representem a mesma categoria, de maneira que se forma um verdadeiro monopólio de representação sindical¹².

Isso quer dizer que o sistema sindical brasileiro proíbe que mais de um sindicato represente a mesma categoria, seja ela econômica ou profissional, em

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, ed. 13ª, São Paulo: LTr, 2014.

um mesmo município¹³. Nestes termos há o art. 8º, II da CF, já mencionado anteriormente.

Neste ponto, vale destacar que além da unicidade, também integra o sistema sindical brasileiro outros padrões de estruturação, como por exemplo aquele que leva em consideração critérios de agregação baseados nos trabalhadores.

Em relação à sistemática sindical que leva em consideração os critérios de agregação dos trabalhadores, em virtude de sua maior relevância na realidade jurídica brasileira, vale destacar as seguintes classificações de Maurício Godinho Delgado¹⁴:

- *Sindicato por ofício ou profissão*: são entidades que agrupam trabalhadores com base em sua profissão. No ordenamento jurídico brasileiro são identificados como sindicatos de categoria diferenciada¹⁵ e uma de suas peculiaridades é seu caráter horizontal, tendo em vista que estão espalhados pelo mercado de trabalho nas mais distintas empresas e se aplicam a empregados específicos destes estabelecimentos. Exemplos: motoristas, aeroviários, aeronautas, professores, músicos profissionais, etc.
- *Sindicato por categoria profissional*: o enquadramento sindical é realizado conforme emprego na mesma atividade econômica, ou atividade similar ou conexa. Para discernir a categoria profissional, se faz necessário identificar previamente a categoria econômica, ou seja, a atividade desenvolvida pela empresa contratante. Está disciplinado no art. 511, § 2º da CLT e representam o conjunto mais significativo de sindicatos brasileiros. Também são conhecidos como sindicatos

¹³ CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**, ed. 3ª, Salvador: JusPodivm, 2018.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, ed. 13ª, São Paulo: LTr, 2014.

¹⁵ Categorias diferenciadas são aquelas disciplinadas no art.511, §3º da CLT: Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. Fonte: BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, **Decreto 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 23 de agosto de 2018.

verticais, pois englobam, em regra, o maior número de trabalhadores, atingindo verticalmente as empresas economicamente afins.

A estruturação sindical brasileira adota o sistema de categorias, na qual a categoria profissional diz respeito ao sindicato que representa os trabalhadores. De outro lado, há a categoria econômica, que representa o sindicato dos empregadores.

A previsão legal de categoria econômica está disciplinada na CLT, art. 511, § 1º, e verifica-se quando há solidariedade de interesses econômicos em atividades idênticas, similares ou conexas.

Através destes dois parâmetros de categorias é feito o enquadramento sindical, segundo o qual trabalhadores e empregadores/empresas identificam qual sindicato tem competência para representá-los e a quais normas coletivas estão submetidos. Assim, o paralelismo sindical se estabelece, já que para cada sindicato representativo da categoria profissional haverá, necessariamente, um sindicato correspondente para a categoria econômica¹⁶.

b) A representatividade compulsória dos sindicatos

As entidades sindicais possuem como finalidade precípua a representação e a defesa dos interesses de sua categoria na esfera judicial ou extrajudicial, nos termos do art. 8º, III, Constituição Federal. Neste contexto, se faz necessário mencionar, além da representatividade compulsória, outras funções principais destas entidades.

Quanto à sua finalidade representativa, o sindicato atua em nome da categoria e na defesa de seus interesses, podendo se dar no contexto individual, privado, administrativo, público ou judicial. Ademais, incumbe aos sindicatos não só a representação de seus associados, mas de todos os membros integrantes da categoria.

¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Método, 2018.

Outra prerrogativa sindical é sua função negocial, onde os sindicatos diligenciam no intuito de serem firmados acordos ou convenções coletivas. As entidades profissionais buscam diálogo com as entidades da categoria econômica ou vice-versa, para a concretização de normas coletivas.

A terceira incumbência dessas entidades é assistencial, ou seja, cabe aos sindicatos proporcionar alguns serviços aos seus associados/integrantes da categoria, nos termos do art. 514 da CLT, como por exemplo: fornecer assistência judiciária e social.

c) A contribuição sindical

A contribuição sindical figura como um dos pilares do sistema sindical brasileiro e foi a fonte de custeio dessas instituições que mais sofreu alterações na história recente do direito coletivo do trabalho, especialmente após a edição da Lei 13.467/17, a Reforma Trabalhista, sendo ponto de destaque no presente estudo. Assim, em face dessas mudanças convém segmentar sua análise ao período anterior e posterior à Reforma.

A contribuição sindical, até a entrada em vigor da referida Lei, possuía caráter obrigatório para todos os empregadores, empregados, trabalhadores avulsos, autônomos e profissionais liberais, possuindo caráter de tributo e sendo denominada de imposto sindical. Uma vez que essa contribuição possuía previsão em lei, sua cobrança era compulsória, logo, independia de determinação sindical e era direcionada a todas as categorias (profissional, econômica e profissionais liberais, com exceção dos advogados), independentemente de serem filiados ou não¹⁷.

O *quantum* devido por cada categoria está disciplinado no art. 580 da CLT¹⁸ e os valores auferidos eram atribuídos ao custeio do sistema

¹⁷ CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**, ed. 3ª, Salvador: JusPodivm, 2018.

¹⁸ Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. Fonte: BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, **Decreto 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em:

confederativo, ou seja, eram rateados entre os sindicatos, federações e confederações, nos termos do art. TAL. Ademais, também eram destinados valores às centrais sindicais e ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

As alterações promovidas com a Reforma foram guiadas por dois objetivos principais: substituir a expressão “imposto sindical” por “contribuição sindical”, bem como estabelecer que a cobrança desta contribuição só deve ocorrer mediante prévia e expressa autorização, seja dos empregados, empregadores ou profissionais autônomos. Ademais, devem ser consideradas nulas eventuais cláusulas coletivas que determinem a compulsoriedade de sua cobrança ¹⁹.

Logo, essas modificações não efetuaram a revogação da contribuição sindical, pois as normas legais que disciplinam sua cobrança permanecem vigentes. O que ocorreu foi somente a retirada do caráter compulsório de sua cobrança, a qual continua possível, mas somente após a autorização expressa do empregado/empregador/profissional liberal.

Este novo cenário representa uma evolução na legislação trabalhista, pois a contribuição sindical obrigatória significava um óbice ao princípio da liberdade sindical, tendo em vista que impunha ao não sindicalizado uma obrigação diversa da sua vontade. Ademais, essa fonte de renda garantida aos sindicatos estava associada à sua acomodação e ao demasiado número dessas entidades ativas no Brasil.

Em face deste novo cenário, tendo em vista que os sindicatos perderam de forma abrupta sua maior fonte de renda, caberá a essas entidades encontrar meios de engajar o maior número possível de integrantes de suas respectivas categorias para que não tenham que encerrar suas atividades.

4 AS CONSEQUÊNCIAS DA REFORMA TRABALHISTA NO FUTURO DOS SINDICATOS BRASILEIROS.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 24 de agosto de 2018.

¹⁹ CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**, ed. 3ª, Salvador: JusPodivm, 2018.

Dentre as inovações trazidas pela Lei 13.467/17 merecem destaque o fim da contribuição sindical obrigatória e a revalorização do “negociado sobre o legislado”.

O fim do recolhimento compulsório da contribuição sindical é tema de grande repercussão no universo trabalhista, principalmente para os sindicalistas, que inconformados com a mudança abrupta na forma de custeio das entidades sindicais, ingressaram com ações perante o Supremo Tribunal Federal - STF para questionar a constitucionalidade da referida norma.

Neste contexto, foram ajuizadas diversas ações, as quais tramitaram conjuntamente, de modo que o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5794 pôs fim à discussão do tema²⁰. Na votação, por seis votos a três, o STF declarou a constitucionalidade quanto à facultatividade do pagamento da contribuição sindical.

A tese vencedora foi fundamentada no princípio constitucional da liberdade sindical, o qual tem por escopo a liberdade do trabalhador e do empregador de se associarem ou não a uma entidade sindical e de contribuírem ou não para essa associação. Por tais justificativas, concluiu-se que não há que se falar em desarmonia entre o texto da Reforma e os preceitos constitucionais²¹.

Por outro lado, também se argumentou durante o julgamento que o sistema sindical, até então vigente, era bom somente para os sindicalistas, mas ruim para os trabalhadores/empregadores, já que não estimulava a competitividade e a representatividade. Ademais, não se pode falar em autonomia sindical quando seu custeio depende de contribuições de cunho obrigatório.

²⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5794. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na pesca e nos portos - CONTTMAF e outros. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, 29 de junho de 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>>. Acesso em: 23 de setembro de 2018.

²¹ STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Brasília, Supremo Tribunal Federal, 29 de junho de 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 13 de setembro de 2018.

No mais, ressaltou-se que a Reforma Trabalhista procurou renovar um sistema “centralizador, arcaico e paternalista para um mais moderno, baseado na liberdade”²². Assim, nestes termos, foi declarada a constitucionalidade da contribuição sindical facultativa.

Porém, no texto da Reforma, apesar do legislador ter buscado modernizar o sistema, não o fez de forma completa, isso porque manteve a unicidade sindical. Desta forma, os sindicatos brasileiros atualmente: perderam grande parte de suas receitas, pois não houve adesão expressiva dos trabalhadores/empregadores para pagamento espontâneo da contribuição facultativa; estas entidades, em sua maioria, possuem número reduzido de filiados, os quais não conseguem suprir seu custeio e, além disto, os sindicatos não podem expandir sua atuação além de sua base territorial (município), fato que impede eventual concorrência entre as entidades, a possibilidade de conquistar mais filiados e a manutenção segura de suas atividades no cenário atual.

Logo, toda essa conjuntura tem demonstrado que o futuro próximo dos sindicatos aponta para sua pulverização, ou seja, uma redução drástica no número de entidades sindicais. Isto se fundamenta pela redução de sua principal receita (a contribuição sindical obrigatória) aliada à falta de interesse e de valorização das categorias às prerrogativas sindicais.

É neste contexto que a Lei 13.467/17 trouxe grande insegurança quanto ao futuro dos sindicatos no Brasil. Como visto, o tripé em que se sustentava o sistema sindical (contribuição sindical obrigatória, unicidade sindical e representação compulsória) não é o mais adequado modelo de liberdade sindical, apresentando grandes paradoxos, principalmente após a edição da Reforma.

²² STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Brasília, Supremo Tribunal Federal, 29 de junho de 2018. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 13 de setembro de 2018.

Logo, se faz necessário que a Reforma Trabalhista seja concluída, de preferência no que toca ao sistema sindical, de maneira que o adeque à liberdade sindical defendida pela OIT, sendo a unicidade substituída pela pluralidade/unidade sindical e a representação atualmente compulsória passe a ser apenas dos trabalhadores/empregadores filiados²³.

O fim da unicidade sindical acarretaria a pluralidade ou a unidade sindical. Em ambas as hipóteses, a adesão de empregados/empregadores a uma determinada entidade sindical se dá de forma espontânea e em um sistema que não leva em consideração a classificação de categorias.

Estes modelos sindicais primam pela ampla liberdade sindical e servem como meio de fortalecimento dos próprios sindicatos²⁴, pois caberá aos empregados/empregadores buscar uma relação verdadeira com a entidade sindical que os representará e lutará por seus interesses.

Em relação à representatividade obrigatória das entidades sindicais para todos os integrantes da categoria vale destacar que a prática tem demonstrado grande falta de interesse das categorias no que toca às prerrogativas sindicais.

Esse desinteresse quanto à dinâmica sindical e à importância dos sindicatos para as conquistas de melhores condições de atuação profissional/empresarial se deve muito ao fato da representatividade sindical ter caráter compulsório. O fato dos sindicatos representarem toda a categoria (filiados e não filiados), aliado à contribuição sindical obrigatória, colaboraram para a formação de um consciente coletivo de certa repulsa às entidades sindicais e do seu real sentido de existência.

²³ MELO, Raimundo Simão. O possível destino da contribuição sindical no Supremo. **Consultor Jurídico**, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-08/reflexoes-trabalhistas-possivel-destino-contribuicao-sindical-supremo>>. Acesso em: 24 de setembro de 2018.

²⁴ JOÃO, Paulo Sergio. A jurisprudência, a reforma trabalhista e o fim da unicidade sindical, **Consultor Jurídico**. Outubro de 2016. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-out-07/reflexoes-trabalhistas-jurisprudencia-reforma-trabalhista-fim-unicidade-sindical>>. Acesso em: 02 de setembro de 2018.

Como consequência, em regra, a maior parte dos integrantes das categorias não acompanha a atuação dos sindicatos, embora gozem das conquistas feitas por eles. De outro lado, os sindicalistas aprovam esse desinteresse, já que se aproveitavam disto para não desempenharem fielmente seu papel. Ademais, pela ausência de fiscalização das categorias, há sindicalistas que fazem do meio sindical seu modo de vida, fazendo carreira dentro das entidades com mandatos ininterruptamente sucessivos.

Assim, a representatividade atual dos sindicatos é frágil, razão pela qual deveria se referir apenas aos empregados/empregadores filiados, uma vez que estas instituições estão sendo mantidas exclusivamente por estas pessoas. É neste contexto que os acordos e convenções coletivas firmados devem ser aplicados apenas aos filiados dessas entidades.

Paralelamente a toda esta conjuntura, vale destacar que a Reforma Trabalhista reafirmou a importância das entidades sindicais ao consagrar a máxima do “negociado sobre o legislado”. A materialização desse preceito está esculpida no art. 611-A da CLT e nos seus quinze incisos subsequentes, todos relacionados a matérias passíveis de flexibilização através de negociações coletivas, as quais prevalecerão sobre eventual texto normativo²⁵.

Com a Reforma, o leque de matérias abrangidas pelas negociações coletivas foi ampliado consideravelmente, acompanhado da flexibilização de regras imperativas estatais. Toda esta gama de prerrogativas foi posta nas mãos das entidades sindicais, as quais passam por um verdadeiro colapso.

O legislador, ao mesmo tempo que expandiu os poderes e a linha de atuação dos sindicatos, tolheu sua força econômica, já que a principal fonte de suas receitas era advinda da contribuição sindical obrigatória, cerca de 80% do valor total. Agora, indaga-se: ora, como os sindicatos dos trabalhadores, por exemplo, poderá fazer frente ao empregador durante a negociação de um

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

acordo coletivo sem ter, ao menos, condições financeiras de contratar um advogado para auxiliar nas tratativas?

Presume-se claramente que as partes estarão em desequilíbrio durante as negociações, assim como acontece no direito individual do trabalho, tendo em vista que a superioridade econômica natural do empregador tenderá a prevalecer.

Em suma, a Reforma Trabalhista ampliou as prerrogativas sindicais, mas o fez para um sistema sindical totalmente enfraquecido, ou seja, o legislador conferiu poderes para um sujeito coletivo que não possui meios reais de sustentar suas responsabilidades e sem, ao menos, lhe dar meios alternativos para contornar essa situação. Assim, algo que aparenta ser favorável aos trabalhadores na verdade se mostra contrário à garantia de seus direitos.

5 DA LIBERDADE À UNIDADE SINDICAL

Conforme visto, os pilares que sustentam o sistema sindical brasileiro não são mais os mesmos, já que a contribuição sindical, que tinha caráter obrigatório, se tornou facultativa em 2017. Essa mudança é prenunciadora de uma nova sistemática sindical brasileira, a qual busca pela plena liberdade desse sistema. É neste contexto que a unicidade sindical, prevista expressamente na legislação brasileira, perde ainda mais espaço.

O princípio da liberdade sindical, previsto na Constituição Federal no artigo 8º, I e V, é pautado na democracia e no pluralismo das relações sindicais, expressando verdadeiro direito individual, de previsão constitucional, relacionado ao exercício dos direitos civis e políticos que assegura aos cidadãos o direito de se associarem e evidencia a livre exteriorização da pluralidade cultural e ideológica²⁶. Este princípio também preconiza ser vedado ao Estado

²⁶ JOÃO, Paulo Sergio. A jurisprudência, a reforma trabalhista e o fim da unicidade sindical, **Consultor Jurídico**. Outubro de 2016. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-out-07/reflexoes-trabalhistas-jurisprudencia-reforma-trabalhista-fim-unicidade-sindical>>. Acesso em: 02 de setembro de 2018.

intrometer-se no âmbito sindical, sendo garantida sua livre fundação, organização e filiação/desfiliação²⁷.

Ocorre que no Brasil não vigora a plena liberdade sindical, justamente pela existência concomitante do princípio da unicidade, já que este impossibilita que se estabeleça mais de um sindicato de igual categoria na mesma base territorial (município). Tal fato, em termos práticos, também impede que os trabalhadores/empregadores escolham um sindicato para se associarem, uma vez que estão previamente vinculados ao sindicato estabelecido no município em que realizem suas atividades profissionais/econômicas.

O sistema da unicidade ou do sindicato único simboliza o monopólio da representação sindical, sendo verdadeiro resquício do corporativismo sindical instituído na Constituição Federal de 1937²⁸, além disto, a própria natureza do sistema vigente impossibilita a concorrência entre essas entidades, seja para garantir melhores condições para a sua categoria ou para angariar novos filiados.

A realidade tem confirmado que o Estado brasileiro e os próprios sindicalistas se esquivam da verdadeira liberdade sindical, pois o ambiente de competitividade gerado por ela traria grande insegurança à continuidade da maioria dessas entidades, principalmente às associações pouco atuantes ou com baixo número de filiados.

Este raciocínio ganha ainda mais respaldo quando se analisa o histórico do Brasil em relação às ratificações de Convenções Internacionais promulgadas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT. É neste contexto que devem ser mencionadas as Convenções 87 e 98, a primeira datada de 1948, trata das relações entre sindicatos e Estado e a segunda, datada de 1949, prima pela proibição da intervenção patronal no sindicato dos trabalhadores.

²⁷ CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**, ed. 3ª, Salvador: JusPodivm, 2018.

²⁸ STEPHAN, Cláudia Coutinho. Organização sindical: unicidade e pluralidade na reforma. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2521>. Acesso em: 08 de setembro de 2018.

A Convenção 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, disciplina o princípio da liberdade sindical plena que “consiste no direito de os empregadores e trabalhadores, sem distinção e intervenção estatal, constituírem as organizações que consideram convenientes, assim como de se filiarem a essas organizações ou delas se desligarem”²⁹.

Esta Convenção enaltece aspectos individuais, coletivos e relativos à autonomia sindical, tendo em vista que contempla o direito de reunião e de associação, a ampla liberdade de criação de sindicatos (com estrutura e modo de funcionamento próprios), sua total autonomia e até mesmo sua auto-extinção³⁰, conforme assinala seu art. 2º, *in verbis*:

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

A interpretação deste dispositivo certifica que o princípio da liberdade sindical plena, previsto na Convenção 87 da OIT, permite que empregados e empregadores criem diversos sindicatos para a defesa de seus respectivos interesses, sem mencionar para tanto, qualquer limitação territorial, situação que concretiza a pluralidade sindical.

Sobre a Convenção 98, ratificada pelo Brasil, vale destacar que ela complementa a Convenção 87, pois versa sobre a proteção à organização sindical e sobre a negociação coletiva, abordando com mais afinco a independência dos sindicatos, principalmente entre a categoria econômica e a profissional, bem como temas como a vedação às práticas antissindicais.

O panorama apresentado deixa claro o paradoxo existente no sistema sindical brasileiro, pois ao mesmo tempo em que o Brasil não adotou a plena

²⁹ CASSAR, Voila Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Método, 2018.

³⁰ LEITE, Letícia Durval; OBREGON, Marcelo Fernando Quiroga. As influências da Convenção nº 87 da OIT na reforma sindical (Lei nº 13.467/17) e o sistema sindical na Constituição Federal. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19877&revista_cadern_o=16>. Acesso em: 09 de setembro de 2018.

liberdade sindical através da Convenção 87, ratificou a convenção 98 que, reflexamente e em menor grau, trata dos mesmos temas da convenção 87.

Logo, a liberdade sindical que vigora no ordenamento jurídico brasileiro é mitigada, sobretudo em virtude da unicidade sindical. Como mencionado anteriormente, a unicidade é preceito constitucional imperativo que proíbe a presença de entidades sindicais concorrentes, fato que prejudica a democracia interna e externa dos sindicatos, assim como sua atuação³¹.

Em outras palavras, na sistemática vigente, o cidadão não tem liberdade para escolher qual entidade sindical apresenta melhores condições de representa-lo, já que sua criação é limitada a uma entidade por categoria dentro de um mesmo município. Assim, a unicidade vai de encontro ao princípio da liberdade sindical plena, pois este requer total autonomia para os indivíduos escolherem a melhor forma de instituírem/integrarem as entidades sindicais.

Deste modo, deve-se afastar a unicidade e se instituir a plena liberdade sindical, cabendo às entidades sindicais determinarem amplamente sua estruturação e organização, isso inclui que os sindicatos estabelecerão, sozinhos, a melhor forma de se instituírem, seja com a pluralidade ou com a unidade sindical³².

A pluralidade é o sistema que permite a existência de mais de um sindicato representando a mesma categoria em uma mesma base territorial. Já a unidade sindical decorre da experiência histórica do sindicalismo, traduzindo sua maturidade através de um modelo organizacional único³³.

Sobre a unidade sindical, Henrique Correia esclarece que:

O modelo da unidade sindical, fenômeno que decorre da prática histórica do sindicalismo em determinado país, segundo a qual um sindicato único é formado para representar determinado grupo de trabalhadores sem que

³¹ STEPHAN, Cláudia Coutinho. Organização sindical: unicidade e pluralidade na reforma. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2521>. Acesso em: 08 de setembro de 2018.

³² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, ed. 13ª, São Pulo: LTr, 2014.

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, ed. 13ª, São Pulo: LTr, 2014.

haja imposição legal, ou seja, decorre da própria maturidade da organização sindical. Portanto, se de um lado a unicidade (adotada no Brasil) é imposta pela legislação, a unidade é conquistada em razão da eficiência da entidade sindical³⁴.

Assim, para que o sindicalismo no Brasil se modernize verdadeiramente, antes de mais nada se faz necessário superar a barreira da unicidade sindical através da ratificação da convenção 87 da OIT, bem como sejam feitas as mudanças pertinentes na Constituição Federal. Tal mudança se faz ainda mais necessária, uma vez que a Reforma Trabalhista alterou uma das bases do sistema sindical brasileiro (contribuição sindical), desestabilizando toda a sistemática até então vigente.

6 CONCLUSÃO

A análise do sindicalismo no Brasil permitiu constatar que o número exorbitante de entidades sindicais registradas no país não significa, necessariamente, maior efetividade na defesa dos interesses das respectivas categorias. Neste contexto, o crescimento desenfreado no número de sindicatos foi favorecido sobremaneira pela existência da contribuição sindical obrigatória, tendo em vista que representava majoritariamente a forma de subsídio dessas entidades.

Ocorre que a Reforma Trabalhista, ao tornar a mencionada contribuição facultativa, tolheu a principal fonte de custeio sindical, tendo em vista que tanto empregados quanto empregadores, em sua maioria, optaram por não recolher espontaneamente a contribuição. Assim, os sindicatos enfrentam atualmente um momento muito crítico, no qual se põe em xeque a própria sobrevivência da maioria dessas entidades.

A Reforma iniciou uma modernização do sistema sindical, porém não o fez de forma completa, tendo em vista que manteve a princípio da unicidade sindical e a representatividade sindical compulsória de toda a categoria. Deste

³⁴ CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**, ed. 3ª, Salvador: JusPodivm, 2018.

modo, na sistemática atual, os sindicatos são impedidos de buscarem filiados fora de sua base territorial (município), assim como são obrigados a representarem integrantes da categoria que se quer contribuem para as despesas mais básicas da entidade.

Toda essa conjuntura permite concluir que o futuro próximo da maioria dos sindicatos do Brasil aponta para sua pulverização, ou seja, para o desaparecimento de um número expressivo dessas associações, tendo em vista que são pouquíssimos os sindicatos que poderão se custear somente com a contribuição dos filiados. Ademais, tal hipótese também acarretará no desamparo de trabalhadores e empregadores quanto eventuais demandas de cunho sindical.

Assim, se faz necessário que a Reforma Trabalhista seja concluída no que diz respeito ao sistema sindical brasileiro, de maneira que a representatividade sindical passe a se referir apenas aos integrantes da categoria que sejam filiados à entidade.

Ademais, o princípio da unicidade sindical deve ser afastado, para dar lugar à plena liberdade sindical preconizada na Convenção 87 da OIT e assim permitir a adesão espontânea de filiados, favorecendo a criação de sindicatos verdadeiramente fortes e únicos, culminando na unidade sindical.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, **Decreto 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 21 de agosto de 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5794. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na pesca e nos portos - CONTTMAF e outros. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, 29 de junho de 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>>. Acesso em: 23 de setembro de 2018.

CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?**, Rio de Janeiro, volume 2262, dez. 2016. Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29187&Itemid=406>. Acesso em: 17 de agosto de 2018.

CASSAR, Voila Bomfim. **Resumo de direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Método, 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**, ed. 3ª, Salvador: JusPodivm, 2018.

CUNTO, Raphael Di; MARTINS, Arícia. Arrecadação das entidades de trabalhadores com imposto sindical diminui 80% em 2018, **Valor Econômico**, 2018, Brasília e São Paulo, 04 de maio de 2018. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/brasil/5501555/arrecadacao-das-entidades-de-trabalhadores-com-imposto-sindical-diminui-80-em-2018>>. Acesso em: 13 de setembro de 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, ed. 13ª, São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

JOÃO, Paulo Sergio. A jurisprudência, a reforma trabalhista e o fim da unicidade sindical, **Consultor Jurídico**. Outubro de 2016. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-out-07/reflexoes-trabalhistas-jurisprudencia-reforma-trabalhista-fim-unicidade-sindical>>. Acesso em: 02 de setembro de 2018.

LEITE, Letícia Durval; OBREGON, Marcelo Fernando Quiroga. As influências da Convenção nº 87 da OIT na reforma sindical (Lei nº 13.467/17) e o sistema sindical na Constituição Federal. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19877&revista_caderno=16>. Acesso em: 09 de setembro de 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, ed. 30ª, São Paulo: Atlas, 2014.

MELO, Raimundo Simão. O possível destino da contribuição sindical no Supremo. **Consultor Jurídico**, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-08/reflexoes-trabalhistas-possivel-destino-contribuicao-sindical-supremo>>. Acesso em: 24 de setembro de 2018.

OSTI, Cláudio. Brasil, república sindicalista. E veja os números de sindicatos pelo mundo. **Paçoca com cebola**. 08 de maio de 2017. Disponível em <<https://www.pacocacomcebola.com.br/geral/brasil-republica-sindicalista-e-veja-os-numeros-de-sindicatos-pelo-mundo/>>. Acesso em: 20 de setembro de 2018.

PERRIN, Fernanda. Sindicatos temem perda de até R\$ 3 bilhões com fim de imposto, **Folha de S. Paulo**, 2017, São Paulo, 15 de outubro de 2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1927150-sindicatos-temem-perda-de-ate-r-3-bilhoes-com-fim-de-imposto.shtml>>. Acesso em: 21 de agosto de 2018.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. Organização sindical: unicidade e pluralidade na reforma. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2521>. Acesso em: 08 de setembro de 2018.

STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Brasília, **Supremo Tribunal Federal**, 29 de junho de 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 13 de setembro de 2018.

STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Brasília, **Supremo Tribunal Federal**, 29 de junho de 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 13 de setembro de 2018.